

قانون العمل

ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي
عقد العمل الجماعي ، المنازعات الجماعية
التسوية والوساطة والتحكيم ، الإضراب والإغلاق



دكتور
محمد حسين منصور
أستاذ ورئيس قسم القانون المدني
كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية



دار الجامعة الجديدة

قانون العمل

قانون العمل

ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي
عقد العمل الجماعي ، المنازعات الجماعية ،
التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق

دكتور

محمد حسين منصور

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني

كلية الحقوق – جامعة الإسكندرية

2011



دار الجامعة الجديدة

٤٠-٣٨ ش سوتير - الأزاريطة - الإسكندرية

تليفون: ٤٨٦٣٦٢٩ فاكس: ٤٨٥١١٤٣ تليفاكس: ٤٨٦٨٠٩٩

E-mail: dargamaaelgadida@hotmail.com

www.darggalex.com info@darggalex.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾

(الإسراء ٣٤)

﴿يَتَذَكَّرُ الَّذِينَ مَأْمُورُوا وَأَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾

(المائدة ١)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

صلوات الله العظيمة

مقدمة

إن الوعي بأهمية العمل الإنساني ودوره في التنمية البشرية والاقتصادية أدى إلى تزايد الاهتمام بالتنظيم القانوني لعلاقاته، ولكن هذا التنظيم يتسم بالدقة البالغة لتفاعله وانعكاساته مع كافة جوانب الحياة في المجتمع.

تفاعل نصوص قانون العمل مع الجانب الإنساني من حيث مساهمها بالقطاع العريض من أبناء المجتمع وتكامل واستقرار الأسرة، حيث يعد العمل وسيلة لتحقيق الذات وإثبات الوجود وتوفير الحياة الكريمة للعامل ومن يعول، ويتعكس ذلك بدوره على السلام والعدالة الاجتماعية.

إلا أن مراعاة البعد الإنساني لا ينبغي أن يتم على حساب الاعتبارات الاقتصادية القائمة على تشجيع وجلب الاستثمارات، ودفع العملية الإنتاجية، ومساعدة المشروع على تدعيم قدرته التنافسية محلياً ودولياً، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إتاحة الفرصة الكاملة لصاحب العمل في تنظيم العمل بمشآته، حيث يكون له الحق في اختيار أساليب الإنتاج وسياسة الأجور والعمالة من ناحية السلطة التأديبية والاستغناء عن بعضهم إبان الأزمات الاقتصادية، وقد يعارض ذلك مع الرغبة في تحقيق الاستقرار للطبقة العاملة وضمان تمشى سياسة الأجور مع معدلات التضخم، وتفادى تدفق موجات البطالة وتسريح العاملين على نحو يهدد الأمن الاجتماعي وتزايد الركود الاقتصادي.

يشهد العالم المعاصر تغيراً جذرياً حيث بدأت الأنظمة الاقتصادية في التحول لتتماشى مع النظام العالمي الجديد. ساد الاتجاه نحو اقتصاديات السوق وإصلاح الهيكل المالي والوظيفي لشركات القطاع العام والخصخصة غير توسيع قاعدة الملكية الخاصة وإطلاق مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم العلاقات التعاقدية، وانعكس ذلك بوضوح على قانون العمل حيث اتساع

انجبال أمام التشاور والتعاون والتفاوض والوساطة والتحكيم واتفاقيات العمل الجماعية.

أدى التطور التقني المعاصر عبر الفضائيات وشبكات الاتصال مثل الإنترنت إلى الربط بين أرجاء المعمورة وتفاعل وتكامل الاقتصاديات الدولية والاتجاه نحو العولمة وهيمنة منظمة التجارة العالمية واتساع مجال اتفاقية الجات والتحول من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، كان لكل ذلك تأثيره البارز على علاقات العمل في الداخل والخارج، وتزايد دور منظمة العمل الدولية في توحيد مستويات العمل ووضع معايير دولية جديدة تتناسب مع النظام العالمي الجديد وتحقيق التوازن بين حرية التجارة وحقوق العمال.

كان من الطبيعي أن يتدخل المشرع ليعيد علاقات العمل بإصدار قانون العمل الجديد لمواكبة ذلك التطور ومراعاة الاعتبارات السابقة ومحاولة التوفيق بينها رغم صعوبة ذلك في كثير من الأحيان، مما يتعكس على صياغة النصوص من جهة وتناسق الأحكام من جهة أخرى.

نحاول عبر هذا المؤلف التعرف على ملامح هذا القانون عبر خطوة دراسة تتمثل في بيان كل من: ماهية قانون العمل، مفهوم عقد العمل، إبرام عقد العمل، آثار عقد العمل، وقف وانقضاء عقد العمل، علاقات العمل الجماعية، وذلك من خلال الأبواب التالية.

الباب الأول ماهية قانون العمل

إن الوصول إلى ماهية قانون العمل يقتضى منا بداية بيان المقصود
بهذا القانون وخصائصه قبل التعرض لنطاق تطبيقه

الفصل الأول

المقصود بقانون العمل

لعل المقصود باصطلاح "قانون العمل" يتضح لنا بعد إلقاء الضوء على نشأته وتطوره ومدى أهميته وتعريفه ثم بيان مصادره

المبحث الأول

نشأة وتطور قانون العمل

(أ) التطور العام لقانون العمل:

أن قانون العمل من القوانين حديثة النشأة. بدأت ينابيع هذا القانون في إعطاء ثمرتها بطريقة بطيئة وتدرجية منذ أواسط القرن الماضي، ولم يكتمل تكوينه إلا في أواخر ذلك القرن. تزداد أهمية هذا القانون في الحياة العملية حيث يكتسب كل يوم أفقاً جديدة سواء على صعيد التشريعات الداخلية أو في نطاق المؤتمرات والمعاهدات والمنظمات الدولية في كافة دول العالم.

يعكس النظام القانوني، بصفة عامة، الأفكار والقيم السائدة في الجماعة من جهة، ويتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية المتطورة في المجتمع من جهة أخرى. لعل تلك الحقيقة تبدو أكثر وضوحاً وجلاءً في قانون العمل. يُعد هذا القانون وليد الثورة الصناعية حيث كانت علاقات العمل قبل ذلك محكومة بنظم الرق والإقطاع والطوائف المهنية.

ففي المجتمعات القديمة كان الرق هو أساس النظام الاقتصادي. كان الأرقاء يقومون بكافة الأعمال باعتبارهم أشياء مملوكة، ولم يكن يُنظر إليها كأشخاص.

تغير نظام العمل في القرون الوسطى، حيث ساد نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة. ففي مجال الزراعة سيطر الإقطاع واستحوذ على السلطة والثروة. بدأ نظام رق الأرض حيث يأخذ العامل الزراعي حكم الأرض التي يعيش عليها ويلتصق بها ولا يستطيع مغادرتها بل ينتقل من يد إلى يد، ويكون للإقطاعي سلطة إجباره على العمل لديه دون مقابل.

أما في مجال الصناعة فقد ساد نظام الحرف أو الطوائف حيث كان أهل كل صناعة أو حرفة يشكلون فيما بينهم طائفة خاصة بهم تخضع لتنظيم

دقيق يتضمن قواعد الالتحاق والترقى في المراتب المختلفة (المعلم، شيخ الطائفة، العريف أو العامل، الصي تحت التمرين) وشروط العمل وأحكامه. كان نظام الطوائف النواة الأولى لتنظيم العمل، ومن ثم فهو يفضل، من هذه الناحية، نظام الإقطاع ونظام الرق، إلا أنه كان يشكل عقبة كبرى في وجه حرية العمل حيث كان الدخول إلى مجال الصناعة أو الحرفة والترقى فيها خاضعاً لقيود المعلمين أو الشيوخ، وبات الأمر وراثياً من جيل إلى جيل وحكراً بين أفراد أسرهم.^(١)

قامت الثورة الفرنسية وقضت على نظام الإقطاع ونظام الطوائف وتقرر مبدأ حرية العمل وأصبح من حق العامل اختيار نوع العمل وصاحب العمل الذى يعمل عنده. أدى تطور الظروف الاقتصادية إلى ظهور النظام الرأسمالى الحر، وواكب ذلك ميلاد الثورة الصناعية. كان العمل يعتبر مجرد سلعة قابلة للتداول ويعامل، قانوناً معاملة الأشياء، فقد كان محلاً لعقد الإيجار، ويطلق عليه: إجارة الأشخاص أو عقد إيجار الخدمات. خضع العمل، آنذاك مثل باقى السلع، لقانون العرض والطلب.

جاء مبدأ سلطان الإرادة كنتيجة طبيعية لسيادة الاقتصاد الحر. اقتصر دور الدولة على حماية الأمن فى الداخل والخارج دون التدخل فى الشئون الاقتصادية والعلاقات التعاقدية. أصبح عقد العمل التنظيم النموذجى للعلاقة بين العامل وصاحب العمل تكفل الدولة بتأييده وفرض احترامه، أياً كان مضمونه، دون تدخل من جانبها لتعديله.

كان النظام السابق، بما تضمنه من حرية مطلقة، وبالأعلى الطبقة العاملة حيث أدى إلى وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل وانخفاض أسعار الأجور. كانت المساواة القانونية ومبدأ حرية التعاقد من الأمور الشكلية بسبب عدم التوازن الاقتصادى بين العامل وصاحب العمل. فالعامل مضطرب، بسبب حاجته الماسة لسد قوته، إلى قبول كل الشروط التى يفرضها صاحب العمل. انخفضت الأجور بشكل ملحوظ بسبب الفائض فى الأيدي العاملة،

(١) إسماعيل غانم، قانون العمل، ١٩٦١، ص ٩.

حيث تم تشغيل النساء والأطفال بأجور زهيدة، رغبة في تحقيق أصحاب الأعمال لأكبر قدر من المكاسب.^(١)

أدى سوء أحوال العمال وتعرضهم للبطالة والأمراض والمخاطر الناجمة عن استعمال الآلات إلى إشاعة روح التذمر والسخط لديهم، فراحوا يتجمعون في شكل نقابات للدفاع عن حقوقهم، بدأ الصراع واضحاً بين العمال وأصحاب الأعمال من خلال الإضراب وغلق المصانع. كان تدخل المشرع أمراً حتمياً في كثير من الدول الأوروبية في منتصف القرن التاسع عشر، للقضاء على المساوى السابقة. صدرت التشريعات المنظمة لساعات العمل، وتشغيل النساء والأحداث والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة.

تزايد التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل تحت تأثير ظهور الفلسفة الاجتماعية والفكر الاشتراكي المناهض للمذهب الفردي والاقتصاد الحر من جهة وازدياد قوة الطبقة العاملة من خلال التنظيمات النقابية ودورها السياسي عبر الحق في التصويت والمساهمة في الحكم. استتبع ذلك تغير النظرة إلى فكرة العمل من مجرد سلعة إلى قيمة إنسانية. ازدادت، على مر الأيام، التشريعات المنظمة للعمل، واتسع نطاقها على نحو أدى إلى ظهور تقنيات العمل في صورتها الحديثة.^(٢)

(ب) تطور قانون العمل في مصر:

عرفت مصر بدورها نظام الرق في العصور الأولى والوسطى. ساد كذلك نظام طوائف المهن منذ القرن العاشر حتى أواخر القرن التاسع عشر. كان شيخ طائفة كل حرفة يتمتع بسلطات كبيرة في شأن تنظيمها والفصل في المنازعات بين أفرادها وتوقيع العقوبات عليهم وكان على العمال واجب الخضوع والطاعة والالتزام بأعراف المهنة القوية، ومن ثم لم تكن هناك حاجة لوجود قوانين تنظم العلاقة في الحرفة.

(١) همام محمد عمود، قانون العمل، ٢٠٠٥، ص ٩.

(٢) السنهوري، ج ٨، ص ٢٨٥.

تم إلغاء نظام الطوائف في مصر في يناير ١٨٩٠ بمقتضى مرسوم "الباتنة" الذى أقر لكل فرد حرية مزاوله المهنة التى يختارها. ونظراً لتأخر ظهور الصناعة، بمفهومها الحالى، بمصر إلى أواخر القرن الماضى، فقد بقيت علاقات العمل بمعزل عن تدخل المشرع، وظلت محكومة بالعقد ومبدأ سلطان الإرادة. وعندما صدر التفتين المدين الأول لم يتضمن سوى خمس مواد فى شأن عقد العمل الذى أطلق عليه "عقد إيجار الأشخاص".

بدأ تدفق رؤوس الأموال الأجنبية لمصر عقب الاحتلال البريطانى ونشأت بعض الصناعات، وازادت الطبقة العاملة وتعرضت لكثير من المخاطر والاستغلال من قبل أصحاب الأعمال، بدأت محاولات العمال فى التكتل للدفاع عن مصالحهم. تخلى المشرع عن موقفه السلبى من شؤون العمل فبدأ التدخل بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ بشأن تنظيم تشغيل الأحداث فى بعض الأعمال الصناعية، ثم صدرت عدة قوانين بشأن تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة، وتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات، والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة، والتأمين الإجبارى ضد حوادث العمل. وفى ١٩٤٤ صدر أول قانون شامل لعقد العمل الفردى.

المبحث الثانى

أهمية قانون العمل

يمثل قانون العمل أهمية بالغة على كل من الصعيدين الاجتماعى والاقتصادى.

(أ) الأهمية الاجتماعية لقانون العمل:

يخاطب قانون العمل قطاعاً عريضاً وحيوياً من الشعب ويتمثل فى الطبقة العاملة. إن نشأة هذا القانون ارتبطت أساساً بالاعتبارات الإنسانية المتمثلة فى تحسين أحوال العمال وتنظيم ظروف معيشتهم، وتحقيق أفضل حياة لهم، وهو بهذا يلعب دوراً بارزاً فى حياتهم، ويكفل حياة كريمة لهم صحياً واجتماعياً.^(١)

تتمكس قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية والفردية والعائلية، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية ونظام الأجور والتأمينات الاجتماعية للعمال وذويهم فى حالة الإصابة والوفاة والمرضى.

تبدو أهمية قانون العمل بالنسبة للأمن والسلام الاجتماعى، حيث تنظم قواعده العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. إن تبعية العامل لصاحب العمل يمكن أن تؤدى إلى نوع من القلق والتوتر والصراع بينهما مما يستوجب وضع قواعد لإقامة التوازن بين الطرفين وتوفير الحماية اللازمة للعامل واستقرار علاقة العمل، ومن ثم فإن تنظيم روابط العمل تنظيمًا سليماً يؤدى إلى إشاعة التعاون والتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال والقضاء على أسباب الاضطراب فى الجماعة.

ولا يمكن إنكار دور الطبقة العاملة وتنظيماتها النقابية فى المشاركة فى الحياة السياسية وتأثيرها المتزايد فى سن القوانين والحياة الحزبية والتمثيل

Fr.- Jerome Pansier, Droit du Travail, 2003, litec, p. 8. (١)

البرلمان. تؤثر المذاهب الفلسفية والأيدولوجية السائدة في المجتمع أو التي يعتقها نظام الحكم، تأثيراً عميقاً على صياغة ومضمون قواعد قانون العمل.^(١)

(ب) الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

إن لقانون العمل تأثير قوى ومباشر على الاقتصاد، بل أن التفاعل المتبادل بين قواعد ذلك القانون والنشاط الاقتصادي تجعل منه أهم وأفضل الوسائل التي تستخدم لتحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة.

إن الطبقة العمالية تمثل، في الغالب، الطبقة العظمية من المستهلكين. يؤدي قانون العمل إلى رفع مستوى معيشتهم من خلال توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات والحقوق، خاصة فيما يتعلق بالأجور، حيث يؤدي رفعها إلى زيادة القوة الشرائية وبالتالي زيادة الاستهلاك ويؤثر ذلك بدوره على زيادة الإنتاج وإنعاش الاقتصاد وخلق فرص جديدة للعمل.

وعلى جانب آخر فإن الضمانات التي يقرها المشرع للعمل من حيث الأجور وساعات العمل والأجازات والخدمات الصحية تشكل أعباءً مالية على المشروع وتؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج وبالتالي ارتفاع مستوى الأسعار.

وينبغي ملاحظة أن النتيجة السابقة ليست مؤكدة نظراً لوجود أكثر من عامل مؤثر في النشاط الاقتصادي الذي يزداد تعقيداً في عصرنا الراهن، فازدياد سعر التكلفة لا يستتبع بالضرورة رفع سعر البيع، إذ يلجأ صاحب العمل إلى عدة وسائل لتفادي تلك النتيجة، فقد يفضل تحميل عبء المزايا الاجتماعية للمشروع أي تقليل أرباحه، بدلاً من رفع الأسعار، حتى يستطيع إثبات وجوده في السوق من خلال المنافسة. يحرص صاحب العمل، أيضاً، على زيادة الإنتاج، لتعويض تلك الأعباء المالية، وذلك من خلال توفير الحوافز الشخصية للعمال وربط الأجر بالإنتاج من جهة، وتدريب وسائل

(١) B. Teyssie, Droit du travail, 1980, p.13.

الإنتاج وتحسين أدواته الفنية من جهة أخرى، ولا شك في أهمية كل ذلك وتأثيره على الاقتصاد القومي.

إن إدراك المشرع لتلك الآثار الاقتصادية الهامة يدفعه، في بعض الأحيان، إلى اتخاذ قانون العمل كوسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي في إطار تحقيق الخطة العامة والأهداف المنشودة. فتخفيض ساعات العمل يتيح فرصاً للعمل ويعالج مشكلة البطالة. تؤثر التشريعات المنظمة للتمرين والتدريب المهني والتخديم في سوق العمل عن طريق توجيه الأيدي العاملة إلى مناطق الإنتاج المختارة أو المرجوة. ونفس الشيء من خلال رفع الأجور في هذه المناطق حتى تشكل مجالات جذب العمالة إليها.

يتضح مما سبق عمق التأثير المتبادل بين القانون والاقتصاد من جهة وبين البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي من جهة أخرى. يعكس قانون العمل تلك الحقيقة واضحة جلية. لذا ينبغي على المشرع، عند القيام بسن تشريعات العمل، مراعاة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لها كي تصدر على أسس اقتصادية سليمة، وتحقق، في ذات الوقت، العدالة الاجتماعية المنشودة، وتساهل البيئة الاجتماعية والظروف الاقتصادية التي تعيش فيها.

توجب المصلحة العامة ومصلحة العمال الحساب الدقيق لكافة النتائج الاقتصادية الناجمة عن أى تعديل اجتماعي، والآثار الاجتماعية لأى إجراء اقتصادي. يرتبط التقدم الاجتماعي بل ويعتمد إلى حد كبير على التقدم الاقتصادي. ولا ينبغي أن تكون المطالب الاجتماعية قيوداً على نمو الاقتصاد. ولا يجب تحقيق التقدم الاقتصادي على حساب الظروف الإنسانية لحياة العمال. فالمشرع مطالب بإقامة التوازن بين العنصرين، لذا تبدو مهمة صياغة التشريعات العمالية على درجة كبيرة من الأهمية وتستوجب التأني والدراسات الجادة.

المبحث الثالث

تعريف قانون العمل

(أ) موضوع قانون العمل

قد توحى عبارة "قانون العمل" بأنه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الإنساني عموماً وعلى اختلاف أنواعه. إن أعمال الأفراد تعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه إخضاعها لقواعد قانونية موحدة. إن العمل الإنساني هو موضوع القانون بصفة عامة، وتعدد فروعه بتعدد أنواع العمل وطبيعته وصفة القائم به.

يمكن تقسيم العمل، بصفة عامة، إلى قسمين: عمل مستقل، وعمل تابع.

يقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثاني دون الأول. يتمثل العمل التابع في قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته، وهو ما يسمى بالتبعية لصاحب العمل. يخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل. والعمل المستقل هو الذى يؤديه الشخص لحساب شخص آخر استقلالاً عن رقابته أو إشرافه وأوامره، كالطبيب والحمام والخرف.

وإذا كان عنصر التبعية هو مناط تطبيق قانون العمل، فإن ذلك لا يعنى سريان هذا القانون على كل علاقات العمل التابع. إذا كان صاحب العمل شخص من أشخاص القانون العام أى السلطة العامة كالدولة وأجهزتها المختلفة فإننا نكون بصدد علاقة عمل تخضع لأحكام القانون الإدارى.

مؤدى ذلك أن العمل الخاص التابع هو الذى يخضع لأحكام قانون العمل. إلا أنه ينبغى ملاحظة أن هذا العمل ينبغى أن يكون مأجوراً، أى أن العامل يقوم بأدائه بهدف الحصول مقابلة على أجر معين، أما إذا كان العمل تبرعياً أى يؤديه صاحبه بنية التبرع فإنه لا يخضع لقانون العمل، بل يخضع،

شأن العمل الخاص المستقل، لقواعد القانون المدنى، ومن ثم يمكن تحديد موضوع قانون العمل بأنه العمل الخاص التابع المأجور.^(١)

يجب أخذ قانون العمل بمعناه الاصطلاحي، حيث استقر هذا المصطلح وأصبح مقصوداً به الدلالة على مجموعة القواعد القانونية التى تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور أى تلك التى تربط العمال بأصحاب الأعمال سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردى بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية. فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم.

لا تقتصر قواعد قانون العمل على تنظيم عقد العمل بل تشمل كذلك الأعداد المهني للعمال وتوظيفهم وتأمينهم اجتماعياً. إن تطبيق قانون العمل لا يرتبط بالضرورة بوجود عقد عمل، فهذا القانون يطبق على علاقات العمل التى يتوافر فيها عنصر التبعية ولو لم تكن تعاقدية كما لو نشأت عن عقد عمل باطل. تنطبق الكثير من أحكام قانون العمل، مثل تحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجر وقواعد السلامة المهنية، بمجرد وجود علاقة عمل أيا كان مصدرها.

تسم علاقة العمل، فى الأصل، بالطابع الفردى، بمعنى أن العلاقات بين العمال وأصحاب العمل تستند، بصفة أساسية، إلى عقود عمل فردية تنظمها قواعد قانون العمل. ينظم عقد العمل الفردى العلاقة بين طرفيه: العامل وصاحب العمل. ويعد هذا العقد المرجع فى تحديد مضمون علاقة العمل الفردية الناتجة عنه.

تطورت علاقات العمل بصورة مضطربة نحو الطابع الجماعى، وبدأت علاقات العمل الجماعية فى الظهور أثر ميلاد النظم والتنظيمات الجماعية ممثلة فى النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال، وما تسفر عنه العلاقات فيما بينها من مفاوضات وإبرام عقود عمل مشتركة بين مجموعات من العمال وأصحاب الأعمال، وحل ما يثور بشأنها من خلافات

(١) على عوض حسن، شرح قانون العمل، ص ١٨٥.

عن طريق التوفيق والوساطة والتحكيم، هذا بالإضافة إلى تشكيل مجالس ولجان استشارية ومعاونة في هذا الصدد.

ويدخل ضمن موضوعات قانون العمل محور آخر احتل مكانة بارزة في العصر الحديث أمام التطورات التقنية والاجتماعية ألا وهو السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

(ب)- اصطلاح قانون العمل:

أدى اتساع وتطور مجالات قانون العمل على النحو السابق إلى تعدد التسميات التي أعطيت له. أطلق عليه في البداية اسم "التشريع الصناعي" لأنه كان وليد نشأة الصناعات الحديثة ونهضتها. انتقد هذا الاصطلاح لعدم دقته، فقانون العمل لا يقتصر فقط على العمل التابع في مجال الصناعة بل يشمل المجالات الأخرى كالزراعة والتجارة. ومن جهة أخرى فإن قانون العمل لا يضم كل القواعد التي تحكم شئون الصناعة بل يقتصر على تنظيم العمل التابع دون المسائل الأخرى كبراءات الاختراع والعلامات التجارية.

استخدم أيضاً اصطلاح "التشريع العمالي" أو "قانون العمال" لأن هذا القانون نشأ أساساً لحماية الطبقة العمالية ويعتني بشؤونهم. تبدو عدم دقة هذه التسمية في أن قانون العمل ينظم العمل التابع بطرفيه: العامل وصاحب العمل، فهو يقوم بتحديد حقوق والتزامات كل من الطرفين.

يستخدم البعض اصطلاح "القانون الاجتماعي" استناداً إلى أهمية الدور الاجتماعي الذي يؤديه هذا القانون والدور الذي تلعبه الاعتبارات الاجتماعية في تحديد مضمونه. تتسم هذه التسمية بالإهمام لأنها لا تدل تماماً على حدود موضوعات قانون العمل، أضف إلى ذلك أن كل قانون هو قانون اجتماعي بطبيعته.

لذلك استقر الفقه والعمل على استخدام مصطلح "قانون العمل" لأنه يشمل كل موضوعاته، إذ يضم القواعد، أي كان مصدرها، المنظمة للعمل التابع الخاص بالمأجور، أي كان نوعه (فني أو غير فني)، أو أطرافه أو اسم القائم به (عامل، مستخدم، مدير، موظف...) أو كيفية تقاضى الأجر عنه.

المبحث الرابع

مصادر قانون العمل

يشترك قانون العمل، في مصادره، مع غيره من فروع القانون، حيث تعد المصادر العامة للقانون المنبع الأساسى لقواعد قانون العمل. ويتميز قانون العمل بوجود عدة مصادر إضافية ذات طبيعة حرفية وأخرى ذات طبيعة دولية. وبذلك يمكن تقسيم مصادر قانون العمل إلى ثلاثة: المصادر العامة للقانون، المصادر الحرفية، المصادر الدولية.

المطلب الأول

المصادر العامة (الرسمية) لقانون العمل

إن المصادر الرسمية لقانون العمل لا تختلف، من حيث المبدأ، عن مصادر القانون المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون المدنى، حيث يأتى التشريع على رأس هذه المصادر ثم يليه العرف وأحكام الشريعة الإسلامية والقانون الطبيعى والعدالة..

(أ)- التشريع:

التشريع هو المصدر الأساسى لقانون العمل فى الوقت الحالى. فالتشريع هو المصدر الرسمى الأسمى الأول الذى يرجع إليه لمعرفة القواعد التى تحكم علاقات العمل. ويمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من التشريع: التشريع الأساسى (الدستور) والعادى والفرعى.

تضمن الدستور بعض المبادئ الأساسية فى مجال العمل، لا تصلح للتطبيق فى ذاتها بل تعد بمثابة موجهات إلى المشرع فى إصدار القوانين التى تكفل إعمالها. ومن أهم تلك المبادئ اعتبار العمل حق وشرف وواجب. ولا يجوز فرض أى عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل. تكفل الدولة للمواطنين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه

من أعمال وتحديد ساعات العمل وتقدير الأجور والتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة وتنظيم حق الراحة والأجازات^(١). يعد إنشاء النقابات والاتحادات حق يكفله القانون. يتمتع العمال بنصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون مقابل ذلك بتسمية الإنتاج والحفاظة على أدواته.^(٢)

ويُعد التشريع العادي من أغزر مصادر قانون العمل. تعددت، في البداية، التشريعات العادية التي كانت تحكم علاقات العمل، جمع المشرع تلك القواعد في قانون واحد هو القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ثم استبدل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٩، وتم استبداله بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ويتضمن التقنين المدني فصلاً خاصاً بعقد العمل ضمن تنظيمه للعقود المسماة بوجه عام^(٣). وتعد أحكام هذا الفصل بمثابة المبادئ العامة التي تحكم علاقات العمل. فهي لا تطبق إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام قانون العمل والتشريعات الخاصة بالعمل. تسري أحكام القانون المدني في حالة عدم وجود تشريع خاص يحكم علاقة العمل وفي حالة سكوت أو نقص هذا التشريع عن تنظيم المسألة.

وتوجد إلى جانب ذلك، تشريعات أخرى مكملة، كقانون العاملين في المناجم والحاجر^(٤) وقانون عمال البحر^(٥) وقانون النقابات العمالية^(٦). وقد تضمن قانون العقوبات بدوره بعض الأحكام المتعلقة بقانون العمل^(٧).

(١) حسن كيرة، أصول قانون العمل، ص ٥٧.

(٢) المواد ١٢: ١٥، ٥٦، ٢٦ من الدستور المصري.

(٣) المواد ٦٧٤: ٦٩٨ من القانون المدني.

(٤) القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١.

(٥) القانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ بشأن عقد العمل البحري، القانون البحري الجديد الصادر

في ٢٢/٤/١٩٩٠، قانون التجارة البحرية.

(٦) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ١ لسنة ١٩٨١.

وهناك قوانين أخرى كالقانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تشغيل العمال في المؤسسات

الصناعية والقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ بشأن تمثيل العمال في مجالس الإدارة والقانون

ويلعب التشريع الفرعى أو اللوائح دوراً هاماً في مجال قانون العمل. أدى تنوع وتباين علاقات العمل وتميزها بالطابع المهني أو الحرفي إلى صعوبة وضع تشريعات عادية محددة تحكمها جميعاً، لذا اقتصر قانون العمل على القواعد العامة تاركاً التفاصيل والمسائل الفنية للقرارات الوزارية التي يصدرها، غالباً، وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أو رئيس مجلس الوزراء أحياناً. تضى هذه القرارات الطابع الواقعي على قانون العمل وتكسيه الكثير من المرونة في التطبيق والتطور حيث يسهل تعديلها طبقاً للظروف المتغيرة.

(ب) العرف، مبادئ الشريعة، والقانون الطبيعي:

تناقص دور العرف في مجال قانون العمل أمام تكاثر التشريعات، إلا أنه لا زال المصدر الرسمي الثاني بعد التشريع ويكمل نقصه خاصة في المسائل المهنية والحرفية والإقليمية. بل أن المشرع نفسه كثيراً ما يحيل إلى قواعد العرف في بعض مسائل العمل مثل تقدير الأجر عند تخلف الاتفاق عليه.

ويمكن اللجوء كذلك إلى مبادئ الشريعة الإسلامية والقانون الطبيعي وقواعد العدالة في حالة عدم وجود حكم في التشريع أو العرف، ومن ثم يكون باب الاجتهاد مفتوحاً أمام القاضي. وقد نص المشرع على أن تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة.^(٢)

٢٣. لسنة ١٩٨٩ الذي يتضمن بعض الأحكام الخاصة بالعمال في المشروعات

المقامة طبقاً لقانون الاستثمار.

(١) المواد ٣٧٣، ٣٧٥ من قانون العقوبات.

(٢) ١٨٧م عمل. ويستقر قضاء النقض على أن هيئة التحكيم ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين واللوائح فيما يعرض عليها من منازعات بين أصحاب الأعمال والعمال ولها إلى جانب هذا الأصل رخصة أجازها لها القانون هي أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة في إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التي لا ترتكن إلى حقوق مقرر لها في القانون وذلك وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة. نقض

١٩٦١/١٢/٢٢، ص ١١، ص ٦٦١.

المطلب الثانى

المصادر الحرفية لقانون العمل

يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون بوجود مصادر خاصة به ذات أصل مهنى أو حرفى. تلعب المصادر الحرفية دوراً هاماً فى تكوين قواعد قانون العمل سواء من خلال العرف والعادة وما يجرى عليه العمل فى المهنة أو المنطقة، أو عن طريق اللوائح الداخلية والقرارات النقاية والعقود الجماعية.

١- يساهم أصحاب الشأن (عمال وأصحاب عمل) بقدر هام فى تكوين قواعد قوانين العمل وذلك من خلال العرف والعادات وما يجرى عليه العمل فى الأوساط الحرفية والمهنية والبيئية، وهى يمكن أن تتعدد وتختلف بحسب نوع المهنة والمنطقة، وتنشأ ببطء وبطريقة غير محسوسة بشرط أن يتوافرها التكرار والثبات، وهى تضيف على القاعدة القانونية قدراً هاماً من المرونة والتنوع مما يتلائم مع تنوع الأعمال وظروفها المتباينة.

ولا تستقل سلطات الدولة وحدها بوضع تشريعات العمل بل تسترشد، فى كثير من الأحوال، برأى أصحاب الشأن من عمال وأصحاب عمل وهيئات الاستشارية الهامة فى هذا الصدد كالمجلس الاستشارى الأعلى للعمل.

٢- تعد اللوائح الداخلية للعمل أحد المصادر الحرفية للقواعد التى تحكم علاقات العمل. وتمثل فيما يضعه رب العمل من لوائح تضمن القواعد التى تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية للعمل، وهى إما أن تكون لوائح تنظيمية تتناول المسائل المتعلقة بتنظيم العمل أو لوائح جزاءات توقع على العاملين فى حال ارتكابهم مخالفات العمل. وتلعب هذه اللوائح دوراً هاماً فى تحديد حقوق وواجبات العمال.^(١)

(١) محمد حلمى مراد، قانون العمل، ١٩٥٣، ص ٢٨.

٣- تعد القرارات النقابية من المصادر ذات الطبيعة الحرفية لقانون العمل. تصدر النقابات العمالية الكثير من القرارات التي تُعد بمثابة قواعد عامة لأنها قواعد سلوك تلزم جميع أعضاء النقابة، وللنقابة سلطة توقيع الجزاء على من يخالفها، كالفصل والحرمان من المزايا. وتتسم هذه القرارات بالعمومية والتجريد لأنها تسرى على الأعضاء الحاليين والأعضاء المنضمين للنقابة في المستقبل.

٤- تدخل اتفاقيات أو عقود العمل الجماعية ضمن المصادر الحرفية لقانون العمل. وهو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل^(١).

تعد هذه العقود بمثابة قانون اتفاقى يتضمن الشروط التي يجب أن ترم عقود العمل الفردية في إطارها. فعقد العمل الفردي ينبغي أن توافي أحكامه اتفاقية العمل الجماعية. وإذا تضمن شرطاً مخالفاً وقع الشرط باطلاً وينبغي إعمال أحكام عقد العمل الجماعي إذا كان يحقق فائدة أكثر للعامل. وتسرى أحكام العقد الجماعي ليس فقط على أعضاء النقابة التي ترمه بل يمتد، بشروط معينة، إلى أعضاء أية نقابة تنضم إلى العقد بعد إبرامه.^(٢)

المطلب الثالث

المصادر الدولية لقانون العمل

توجد الكثير من المعاهدات والاتفاقيات الدولية المنظمة لشؤون العمل، وهي تصبح جزءاً من التشريع الداخلي للدولة التي تنضم إليها أو تصدق عليها. وتعد بمثابة مصادر دولية لقانون العمل ونواة طيبة في سبيل توحيد قانون العمل وتدويله. وقد كانت هناك عدة عوامل وراء ظهور حركة دولية في مجال قانون العمل بهدف وضع قواعد محددة في كافة الدول.

(١) م ١٥٢ عمل.

(٢) م ١٥٤، ١٥٩، ١٦٠ عمل.

ولعل أهم هذه العوامل هو المنافسة التجارية الدولية. ذلك أن القوانين الاجتماعية تفرض أعباء على الصناعة وتؤثر في نفقة الإنتاج، فالدول الأكثر تقدماً في هذه القوانين تفقد الكثير من قدرتها على المنافسة الاقتصادية، ويؤدي توحيد قواعد قانون العمل إلى التقارب في الأعباء وتقريب ظروف المنافسة الاقتصادية.

وعلى الصعيد الإنساني، كانت الرغبة في تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمال المعيشية وتوفير الضمانات والمكاسب لهم عاملاً حاسماً في تدويل أحكام قانون العمل، حيث أصبحت تلك الرغبة مطلباً إنسانياً عالمياً حرص العمال، من خلال النقابات القوية، المتضامنة على الصعيد الدولي، على توسيع نطاقه في كافة البلاد. وأصبحت مكاسب وحقوق العمال جزءاً من حقوق الإنسان ومعيار تقدم الدولة ومظهرها الحضارى.

بدأت الارهاصات الأولى لتدويل قانون العمل في أواخر القرن التاسع عشر، إلا أن الجهود الدولية لم تبلور بوضوح إلا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهازاً من أجهزة عصبة الأمم، استقلت المنظمة عن العصبة مالياً وعضوياً، فلم تعد العضوية فيها مرتبطة بالعضوية في عصبة الأمم، لذا ظلت هذه المنظمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصبة. وفي عام ١٩٤٦ أصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة.

تتكون منظمة العمل الدولية من جهازين رئيسيين: مؤتمر العمل الدولي ومكتب العمل الدولي. يتكون المؤتمر من وفود جميع الدول الأعضاء في المنظمة. ويتكون وفد كل دولة من أربعة أعضاء اثنين منهم يمثلان الحكومة وواحد من العمال وآخر عن أصحاب الأعمال. ولكل عضو من أعضاء الوفد صوت خاص به، بمعنى إمكانية تصويت ممثل العمال أو أصحاب الأعمال على نحو مغاير لتصويت ممثلي الحكومة. ويتمثل نشاط المؤتمر في إصدار توصيات بما يراه من إصلاحات في نطاق قانون العمل في الدول المختلفة، وإقرار نصوص على شكل اتفاقيات. وهذه الاتفاقيات لا تلزم الدولة إلا بعد التصديق عليها.

أما عن مكتب العمل الدولي فهو بمثابة جهاز تنفيذى أو سكرتارية للمؤتمر، وله مجلس إدارة يشرف على نشاطه ويتولى إدارته. ويقوم بتجميع المعلومات المتعلقة بشؤون العمل وتشريعاته في كافة الدول، ويعتبر حلقة اتصال بين المؤتمر والحكومات. ويتولى تحضير جدول أعمال المؤتمر، ويراقب تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها.

وعلى المستوى العربي انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في عام ١٩٦٥ وأقر الميثاق العربي للعمل الذى يتضمن مبادئ وتوجيهات عامة ينبغى مراعاتها من قبل الدول الأعضاء. وتم إنشاء منظمة العمل العربية بقرار من المؤتمر المذكور ووافق عليه مجلس جامعة الدول العربية. وأصبحت هذه المنظمة إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة وتمتع بالشخصية الاعتبارية. وتقوم بعقد الاجتماعات وإصدار التوصيات في شتى مجالات العمل. وتتكون أجهزة المنظمة من: المؤتمر العام للمنظمة، ولجنة المتابعة، ومكتب العمل العربي.

اتجه العالم المعاصر نحو العولمة ومبدأ حرية التجارة الذى كرسه اتفاقية الجات وتشرف على تطبيقه منظمة التجارة العالمية التى يحق لها بحث العلاقة بين احترام الحقوق التى تقرها الاتفاقية واحترام الدول الأعضاء لمستويات العمل الدولية التى تكفل المساواة بين عمال العالم من حيث شروط العمل وأصبح من الضرورة على تلك الدول تعديل قانون العمل لتواكب نصوصه المستويات السابقة التى تشرف على وضعها وبيان معالمها من منظمة العمل الدولية.

الفصل الثانى

خصائص وذاتية قانون العمل

رغم حداثة قانون العمل إلا أنه سرعان ما انفرد واستقل عن فروع القانون الأخرى بسبب تطوره وما يتسم به من خصائص ذاتية تظهر بوضوح من خلال بيان: مكان قانون العمل بين مختلف فروع القانون، الصياغة الفنية لقواعد العمل، الطابع الواقعى لقانون العمل، تفسير قانون العمل، تيسير إجراءات التقاضى على العمال، المبادئ الأساسية لقانون العمل والصفة الآمرة لقانون العمل.

(أ) قانون العمل: قانون خاص أم عام؟

يستقر الفقه التقليدى على تقسيم القانون إلى قسمين رئيسيين هما القانون الخاص والقانون العام. ولعل المعيار الراجح للفرقة بين القسمين يكمن فى فكرة السلطة العامة. فالقواعد المنظمة للسلطة العامة وتحكم علاقاتها ببعضها وبالأفراد تعد من قواعد القانون العام، أما القواعد المنظمة لعلاقات الأفراد فتعد من قواعد القانون الخاص. فإلى أى قسم ينتمى قانون العمل^(١).

بدأ قانون العمل كأحد فروع القانون الخاص، حيث اقتصر فى بداية الأمر على تنظيم عقد العمل. اتسع نطاق ومضمون قانون العمل ليشمل علاقات العمل الجماعية والتنظيمات النقابية. ازداد تدخل الدولة فى شؤون العمل بإنشاء مكاتب الاستخدام والتشغيل والتفتيش على أماكن العمل والتصديق على اللوائح الداخلية للمنشأة. وأصبحت كثير من مسائل العمل موضوعاً لقرارات إدارية تقبل الطعن أمام مجلس الدولة. انكمش سلطان الإرادة فى علاقات العمل التى أصبحت، فى جل جوانبها، تتعلق بالنظام العام. باتت القواعد الآمرة صاحبة السيادة فى هذا المقام، ولم يكتف المشرع بالبطان كجزاء لمخالفتها بل يجعل من تلك المخالفة، أحياناً، جريمة يعاقب

(١) أنظر مولنا فى نظرية القانون، ٢٠٠٣.

عليها. دفع كل ذلك البعض إلى القول بأن قانون العمل أصبح قانوناً عاماً حيث يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة وليست خاصة شأن القانون الخاص.

يعترض البعض على الاتجاه السابق، ويرى اعتبار قانون العمل فرعاً من فروع القانون الخاص لأن المحور الأساسى لهذا القانون يكمن فى علاقات العمل وهى علاقات خاصة تتعلق أصلاً بالقطاع الخاص، ولا تتصل بحق السيادة فى الدولة أو تنظيم السلطات العامة فيها، لا تظهر الدولة فى العلاقة بوصفها شخصاً صاحب سيادة بل باعتبارها مسؤولة عن تنفيذ القوانين. إن اتساع نطاق القواعد الآمرة أصبح أمراً مألوفاً فى فروع القانون الخاص، ولا يغير ذلك من طبيعة هذه الفروع.

دفع ذلك الخلاف البعض إلى اعتبار قانون العمل بمثابة قانون مختلط ينتمى فى نفس الوقت إلى القانون الخاص والقانون العام، حيث يتضمن نوعين من القواعد القانونية التى تنتمى إلى القانونين. تدخل القواعد المنظمة لعقد العمل كعلاقة بين شخصين فى إطار القانون الخاص، بينما تندرج فى إطار القانون العام القواعد الخاصة بالتحكيم فى منازعات العمل الجماعية وتلك المتعلقة بالتوظيف والاستخدام والتفتيش على أماكن العمل وتجرى مخالفة أحكام قانون العمل.

ولا شئ أن كل من الاتجاهات السابقة له مبرراته الصحيحة ولا يمكن مناقضته. يكشف ذلك عن صعوبة التفرقة بين القانون العام والقانون الخاص من جهة وذبول هذه التفرقة واضمحلال أهميتها من جهة أخرى، فلم يعد لها أهمية عملية ملموسة واقتصر دورها على مجرد قيمة نظرية تتمثل فى المساعدة على تأصيل ودراسة فروع القانون المختلفة. تطورت تلك الفروع بشكل ملحوظ فى العصر الحديث وظهرت فروع جديدة يصعب إدراجها فى هذا الإطار التقليدى. بل ينبغى النظر إليها فى ذاتها، وذلك شأن قانون العمل الذى يشكل فرعاً متكاملأً له ذاتية ويقوم على أصول ومبادئ خاصة قيمن على قواعده وأحكامه.

(ب) العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني

نشأ قانون العمل في أحضان القانون المدني، فقد العمل، شأنه في ذلك شأن باقي العقود المدنية، يخضع، كقاعدة عامة، لنظرية الالتزام وأحكام العقود. يتضمن التقنين المدني تنظيماً خاصاً بعقد العمل.

تطور قانون العمل، كما رأينا، واتسع نطاقه ومضمونه وأصبحت له ذاتيته واستقل عن القانون المدني. اقتضى الأمر وضع قانون خاص شامل ينظم أحكام العمل من خلال قواعد تتسق مع طبيعته. فرابطة العمل التبعية لها طبيعة خاصة تختلف عن الروابط المدنية المالية حيث تتسم بالطابع الشخصي K وتفاوت المركز الاقتصادي بين صاحب العمل والعمال K ووجود السلطة الرئاسية للأول على الثاني.

أضف إلى ذلك أن مشاكل العمل لم تعد قاصرة على عقد العمل الفردي بل امتد الأمر ليشمل علاقات العمل الجماعية المتمثلة في عقود العمل المشتركة والتوفيق والتحكيم لتسوية منازعاتها فضلاً عن التسييلات النقابية. واتسع الأمر ليضم كثير من القواعد المنظمة للاستخدام والتوظيف والتفتيش والإعداد المهني والسلامة.

لعب قانون العمل دوراً هاماً في مجال حماية الطبقة العاملة وتطور بشكل ملحوظ لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة. ⁽¹⁾ ارتبطت معظم قواعده بالنظام العام الاجتماعي وخرجت في كثير من الأحوال عن المبادئ التقليدية في القانون المدني التي تستند أساساً إلى مبدأ سلطان الإرادة والمساواة المدنية الفردية في تنظيم العلاقات بين الأفراد.

إلا أنه لا ينبغي المبالغة في الفصل بين قانون العمل والقانون المدني. إن نمو واستقلال قانون العمل وذاتيته كقانون خاص لا يتعارض البتة مع استمرار صلته بالقانون المدني كشريعة عامة ينبغي الرجوع إليها فيما لا نص فيه في قانون العمل وبما لا يتعارض مع قواعده.

(1) Camerlynck, Droit du travail, T.1, 1982, p. 35.

أضف إلى ذلك أن الطابع التقليدي للقانون المدني قد تغير حديثاً وتطور من الناحية الاجتماعية لحماية الطبقات الضعيفة كالمستأجر والمستهلك، وأصبح تدخل الدولة والتوجيه الاقتصادي أمراً مألوفاً في العلاقات العقدية. فالقانون المدني يضم، إلى جانب القواعد القائمة على مبدأ سلطان الإرادة، قواعد أخرى أوجبت الظروف الاقتصادية والاجتماعية تدخل المشرع لفرضها حماية للطرف الضعيف.

ولعل الأساليب الفنية المتناسقة في القانون المدني تقدم للعامل، في بعض الحالات، حماية أفضل للعامل من الحلول غير المستقرة في قانون العمل. وخير شاهد على ذلك هو التطور المعاكس في العصر الراهن، بعد ثبوت فشل التدخل التشريعي المتزايد لتنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بتشريعات استثنائية متناقضة، والرغبة في العودة إلى القواعد العامة سواء في مسائل الإيجار أو العمل.

(ج) الصياغة الفنية الخاصة بقانون العمل

تبدو ذاتية واستقلال قانون العمل من خلال الصياغة الفنية المتميزة لقواعده من جهة، ووجود قواعد خاصة فيه تختلف عن القواعد العامة من جهة أخرى. يبدو ذلك مثلاً فيما يلي:

١- ينفرد عقد العمل بأحكام خاصة مغايرة لتلك المستقرة في نظرية العقد في القانون المدني. مثال ذلك الأحكام الخاصة بالأهلية اللازمة لصحته، ونفاذ العقد في مواجهة الخلف الخاص، وسلطة صاحب العمل التأديبية، أى مكنة توقيع جزاء على العامل الذى يخالف أو امره أو يخل بالتزاماته. ولا شك أن ذلك مخالف لمبدأ المساواة بين أطراف العقد. وكذلك فإن بطلان عقد العمل لا يترتب عليه سوى بعض الآثار المحدودة بالمقارنة بالآثار العامة للبطلان في العقود الأخرى.^(١)

(١) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٥٢.

٢- يتميز قانون العمل بوجود نظم قانونية خاصة مثل علاقات العمل الجماعية، وما يرتبط بها من آثار مثل: الإضراب، الذي يقتضى تحديد مدى مشروعيته وأثره على قيام وتنفيذ عقد العمل، ووجود اتفاقيات جماعية (عقد العمل المشترك) لتنظيم شروط العمل وتعد الأساس الذي تتم وفقاً لأحكامه عقود العمل الفردية، ومن ثم تسرى أحكام هذه الاتفاقيات إلى غير أطرافها الأصليين خلافاً لما تقتضى به القواعد العامة في نسبة آثار العقود.

وقد أدت أهمية عقد العمل المشترك إلى خضوعه لرقابة السلطات العامة. ومن النظم القانونية الخاصة بتنظيم العلاقات الجماعية التنظيمات النقابية، ونظام التوفيق والتحكيم. تختلف قرارات هيئات التحكيم اختلافاً جوهرياً عن أحكام القضاء سواء من حيث الحجية أو بسبب السلطات الواسعة المقررة لهذه الهيئات في تقرير الحلول الملائمة للمنازعات الجماعية.

٣- أن مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة التي تحدث للعامل أثناء العمل تختلف عن المسؤولية التقصيرية في القانون المدنى. فبينما تقوم هذه المسؤولية على فكرة الخطأ فإن صاحب العمل تقوم مسؤوليته، دون حاجة إلى إثبات خطأ في جانبه، استناداً إلى فكرة تحمل التبعية أو الضمان، بل ولو كانت الإصابة نتيجة إهمال من العامل نفسه. ولعل الدافع وراء ذلك هو ضرورة توفير التعويض عن إصابات العمل وتيسير الحصول عليه، وزيادة في ضمان هذا التعويض قرر المشرع نظام التأمين الاجتماعي عن إصابات العمل. ويلتزم صاحب العمل بدفع أقساط هذا التأمين. وامتدت مظلة التأمين الاجتماعية لتأمين العمال ضد مخاطر البطالة والمرض والعجز والشيخوخة والوفاة.

(د) الطابع الواقعي لقاتون العمل

يتسم قانون العمل بالطابع الواقعي. تتنوع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل ومصالح العمال وظروف معيشتهم. ينبغى أن تظل أحكام قانون العمل بعيدة عن التجريد والتعميم. فالمشرع لا يضع قواعد عامة التطبيق دون نظر لنوع العمل أو صفة صاحبه أو القائم به، بل

يحرص على ملاءمة الأحكام للظروف الخاصة بكل حالة على حدة، والتعاش مع العمال في مشاكلهم أو الموازنة بين طبيعة العمل وظروف كل من العامل وصاحب العمل. ويبدو ذلك مما يلي:

١- يلجأ المشرع إلى التنوع في القواعد التي تحكيم كل عمل بحسب طبيعته. فظروف العمل في الصناعة تختلف من صناعة لأخرى. بل أن ظروف العمل الصناعي تختلف عن نظيرة في الزراعة أو في المناجم والمحاجر أو في البحر أو في التجارة. —

٢- تختلف قواعد قانون العمل تبعاً لظروف العامل، فظروف المرأة والحدث تختلف عن ظروف الرجل. يخص المشرع كل نوع بقواعد خاصة، كمنع تشغيل النساء ليلاً وفي الأعمال الشاقة، ومنع تشغيل الأحداث قبل بلوغ سن معينة وعدد معين من الساعات. ومراعاة الأعباء العائلية للعامل ذي الأولاد.

٣- تختلف أحكام قانون العمل بحسب القدرة الاقتصادية لصاحب العمل. يفرق المشرع في القواعد المطبقة على أصحاب الأعمال انطلاقاً من الاختلاف في مركزهم الاقتصادي. تتحمل المنشأة الكبيرة التي يزداد حجم العمالة فيها أعباء أكبر والتزامات أكثر لصالح العمال. يحرص المشرع على تخفيف أعباء المشروعات الصغيرة حتى تستطيع المنافسة والاستمرار على ساحة السوق تدعماً للاقتصاد القومي.

٤- تأتي قواعد قانون العمل انعكاساً للظروف الاقتصادية والاجتماعية في الجماعة. يلعب التقدم العملي والتقى دوراً هاماً في تشكيل ملامح هذا القانون، الذي تتطور قواعده بحسب تغير ظروف كل بلد.

٥- تلعب التشريعات الفرعية دوراً هاماً في مجال قانون العمل. يكفي المشرع بوضع القواعد العامة، تاركاً للسلطة التنفيذية مكنة إصدار القرارات الوزارية المناسبة للظروف الخاصة بكل حالة على حدة. وكثيراً ما تصدر هذه القرارات بعد الاسترشاد بآراء الهيئات الاستشارية المعبرة عن العمال وأصحاب الأعمال. ولاشك أن القرارات المذكورة وإن اتصفت بالمرونة التي تتلاءم مع الطابع الواقعي

إلا أن من شأنها المساس بوحدة قانون العمل وتحويله إلى تشريعات متناثرة يصعب معرفتها ومراقبة تطبيقها.

٦- ولا شك أن واقعية قانون العمل كانت وراء نجاحه في تحقيق أهدافه المرجوة. أن نجاح القانون بصفة عامة يتوقف على مدى ما يتسم به من واقعية. ولعل واقعية قانون العمل كانت السبب وراء اعتباره قانونا تقديميا وطبقيا لأنه يحرص بصفة دائمة على تقديم الحماية للطبقة العاملة والمحافظة على حقوقها المكتسبة دون المساس بها. تتجه تشريعات العمل دائما نحو تحقيق مزايا مضطردة للعمال. ولعل ذلك ما يدعو البعض إلى وصف تشريع العمل بأنه قانون مهني متطور.^(١)

إلا أنه لا ينبغي المبالغة في تجسيد الجانب التقدمي والطبقي لقانون العمل، فهذا الجانب وإن لعب دورا في ميلاد وتطور هذا القانون إلا أنه لم يعد هو المناط التشريعي في العصر الراهن حيث اتسع نطاق قانون العمل ليسرى على فئات اجتماعية عديدة غير الطبقة العمالية وأصحاب الأعمال في إطار المصلحة العامة: مثال ذلك تقييد حق الإضراب إذا كان من شأنه تهديد الاقتصاد القومي. وتقرر حقوق العمال انطلاقا من هذه الاعتبارات من جهة وتطور الفكر الاجتماعي والسياسي المعاصر من جهة أخرى، وليست وليدة الصراع الطبقي وحده.

(هـ) تفسير قانون العمل:

يتسم قانون العمل بالطبع الحمائي حيث يستهدف أساسا تحقيق مصلحة الطبقة العاملة. فهو قانون طبقي لا يلتزم بالمساواة بين العامل وصاحب العمل بل يعمل على محاباة الأول على حساب الثاني. وتلك هي السمة المميزة لأغلب قواعد قانون العمل، يستوجب التفاوت الاقتصادي بين صاحب العمل والعامل تدعيم مركز الأخير، من خلال التشريع، حتى يقوم نوع من التوازن الاجتماعي والاقتصادي في داخل العلاقة التعاقدية.

(١) السيد نايل، قانون العمل، ص ٨٥.

وانطلاقاً من تلك الروح السائدة يجرى العمل على تفسير أحكام قانون العمل، عند الشك، لمصلحة العامل دائماً كان أم مدنياً في الالتزام، ويعد ذلك خروجاً على المبدأ العام في القانون المدني الذي يقضى بأن يكون التفسير عند الشك لمصلحة المدين. يخضع قانون العمل في تفسيره لقواعد خاصة به تتفق والغاية الأساسية التي تتجه إليها أحكامه وهي حماية العمال. يتفق ذلك التفسير مع قصد المشرع من وراء أغلب التشريعات العمالية، ويتفق كذلك وقواعد العدالة التي يلجأ إليها أحياناً لتكملة نقص التشريع، وهي تقضى بالوقوف في جانب الطرف الضعيف وأنصافه.^(١)

وهو يتفق أيضاً مع طبيعة عقد العمل الذي يمكن اعتباره عقد إذعان في ظروف انتشار البطالة وضآلة فرص العمل التي يحتكرها أصحاب الأعمال واضطرار العمال لقبول الأعمال بشروطها أيا كانت.

إلا أنه لا ينبغي الاختصار على تلك القاعدة الأساسية في تفسير قانون العمل، بل يجب تكميلها بقواعد أخرى، وعدة ضوابط تحد من إطلاقها..

١- ينبغي النظر إلى تشريعات العمل كوحدة متكاملة، فلا يجوز التعامل استقلالاً مع كل تشريع على حدة، خاصة وأن هناك مجالاً متزايداً لتعدد وتطور التشريعات الفرعية، فالنقص أو الغموض القائم في بعضها يمكن إزالته من خلال البعض الآخر.

٢- يجب الالتزام، عند التفسير، بالمبادئ الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل: كالحرية الشخصية، وحرية العمل، ومبدأ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، ومبدأ حرية العقيدة، ومبدأ استقرار العمل، ومبدأ

(١) لعل التطبيق العملي الأكثر حيوية، في هذا المقام، يتعلق بضرورة توافر المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل. فإذا قام الشك حول توافر المبرر، فإن العمل يجرى على اعتباره غير متوافر لأن ذلك في مصلحة العامل، حيث يكون الفصل غير مشروع ويتقاضى كافة حقوقه.

حرية الحركة النقابية. ينبغي عدم مساس التفسير بالاحترام الواجب لتلك المبادئ.

٣- أن الحاجة إلى التفسير لا تقوم إلا في حالة الشك أى غموض النص أو عدم وجوده، أما إذا وجد نص صريح فينبغي إعمال حكمه تحقيقاً لإرادة المشرع الذى يتجه ، عبر بعض النصوص إلى حماية أصحاب الأعمال أو تحديد مسئوليتهم الجنائية أو تحقيق السلام الاجتماعى بإقامة التوازن بين مصلحة كل من العامل وصاحب العمل تحقيقاً للصالح العام للجماعة. لا يجوز الأخذ فى مثل هذه الحالات، بالتفسير الأصح للعامل وإلا أدى ذلك إلى مخالفة قصد المشرع ومراده.

وقد عبرت محكمة استئناف إسكندرية عن ذلك بقولها: "حيث أن من قواعد التفسير للعقود أن يفسر الشك فى مصلحة المدين. وإذا كانت هذه القواعد - فيما يختص بقانون العمل - تتخذ صورة خاصة، وهى أن يؤخذ عند غموض نصوصه بما هو أصح للعمال، لأن وجهه المشرع فى إصداره قوانين العمل تحقيق ما فيه حماية العامل، فإن النص القانونى كثيراً ما يكون موافقاً بين صوالم صاحب العمل والعامل والجماعة فى وقت واحد، وعندئذ يكون تفسير القانون بما يحقق صالح العامل مغلاً بالتوازن المطلوب فى هذه الحالة^(١).

(و) تيسير إجراءات التقاضى على العمال

حرص المشرع على رعاية العمال وحمايتهم وذلك بتمكينهم من الحصول على حقوقهم بأيسر وأسرع السبل ودون نفقات. قرر المشرع تيسير إجراءات التقاضى على العمال بتقرير عدة مزايا فى مجال المرافعات المدنية والتجارية، تتمثل هذه المزايا فى:

(١) استئناف الإسكندرية ١٩ يناير ١٩٥٥، مدونه الفكهان ج ١ ص ٤٨.

١- نظم المشرع إنشاء محاكم عمالية لتختص نوعياً بجميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال^(١). هذه المحاكم يتقصد لها الاختصاص النوعي بالنزاعات العمالية الفردية.

٢- تعفى من الرسوم القضائية، في جميع مراحل التقاضي، الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، عن المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل^(٢). ويقتصر الإعفاء على العامل والمستحق عنه والنقابات العمالية دون صاحب العمل. ويشمل الإعفاء جميع مراحل التقاضي بما في ذلك محكمة النقض. ويقتصر الإعفاء على الدعاوى التي ترفع للمطالبة بالحقوق الناشئة عن قانون العمل دون غيرها من الدعاوى.

وللمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها، أى أنه يجوز للمحكمة أن تلزم العامل الذى يخسر دعواه بكل أو بعض المصروفات. ويتوقف ذلك بطبيعة الحال على مدى جدية الزاع ومدى تعسف العامل في استعمال حق التقاضي.

٣- حرص المشرع، في قانون العمل الجديد، على سرعة حسم منازعات العمل، من خلال تحديد مواعيد لمراحل عرض الزاع والفصل فيه. حقاً أن معظم تلك المواعيد ذات طابع تنظيمي لا يترتب على مخالفتها جزاء معين إلا أنها وسيلة للحث على الفصل في المنازعات على وجه السرعة.

٤- يجوز للمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة متى طلب منها ذلك^(٣)، أى أنه يجوز للتقاضى، ضماناً لسرعة حصول

(١) وذلك إعمالاً للمادة ٧١ من قانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

(٢) المادة ٦ من قانون العمل، ويضيف النص إعفاء العامل من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور والشكاوى والطلبات التي تعطى له أو تقدم منه بالتطبيق لأحكام

هذا القانون. أنظر نقض ١٩٨٧/٣/٢٣، الهوارى ج٧ ص ١٨٢.

(٣) المادة ٦ من قانون العمل.

العامل على حقه، شمول الحكم الابتدائي بالنفاذ المعجل دون انتظار الفصل في النزاع أمام المحكمة الاستئنافية. والمجدير بالذكر أن النفاذ المعجل وجوبى بالنسبة للأحكام الصادرة في المواد المستعجلة^(١) دون الأجرور والموتيات.^(٢)

(١) م ٢٨٨ مرافعات.

(٢) م ٢٩٠ مرافعات.

الفصل الثالث

المبادئ الأساسية لقانون العمل

يرتكز قانون العمل على عدة مبادئ قانونية عامة تعدد الأسناس المهيم على قواعده والمثار الذي يوجه تطبيقها. لعل أهم هذه المبادئ: حرية العمل، حماية العامل، استقرار العمل، المساواة في المعاملة، تكافؤ فرص العمل، مشاركة عناصر العمل لعنصر رأس المال، نظرية المشروع.

١- حرية العمل:

إن حرية العمل من المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها التنظيم القانوني للعمل، يحل هذا المبدأ مكانته ضمن نصوص الدساتير المعاصرة. تنص المادة ١٣ من الدستور على أنه "لا يجوز فرض أى عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة ومقابل عادل". يترتب على مبدأ حرية العمل عدة قواعد جوهرية هي عدم إجبار الفرد على القيام بعمل رغم إرادته، وحرية الفرد في اختيار عمله، وحرية العامل في ترك العمل أو تغييره.

ولكن ترد على هذا المبدأ وقواعده عدة قيود تحقيقاً للمصلحة العامة واعتبارات العدالة. مثال ذلك: جواز تكليف بعض المواطنين بخدمة عامة بمقتضى القانون، وجوب استيفاء الشروط والقيود الموضوعة للالتحاق بالعمل، وجوب أخطار الطرف الآخر قبل ترك العمل، في العقد غير محدد المدة، خلال فترة معينة يحددها القانون.

٢- حماية العامل:

رأينا أن قانون العمل يرتبط في نشأته، بالرغبة الراسخة في حماية العامل، ومن ثم فإن قانون العمل يتسم بالطابع الإنساني والاجتماعي بالدرجة الأولى رغم تطوره في اتجاه تحقيق غاية اقتصادية تتمثل في زيادة وتوجيه الاقتصاد القومي.

يترتب على الطابع الحمائي لقانون العمل الأخذ بقاعدة التفسير
الأصلح للعامل عند الشك في تحديد مدلول أى من نصوصه. ويجوز الاتفاق
على مخالفة قواعد قانون العمل الآمرة إذا كان هذا الاتفاق أصلح للعامل.
٣- استقرار العمل:

يحرص المشرع في قوانين العمل المعاصرة على تكريس مبدأ استقرار
العمل. ولعل من أهم تطبيقات هذا المبدأ هو ضرورة وجود المبرر المشرع
لإنهاء العقد من قبل صاحب العمل، وعدم مشروعية الفصل التعسفى، وعدم
جواز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.
٤- المساواة فى المعاملة:

إن مبدأ المساواة فى المعاملة يعد من المبادئ الأساسية التى يستند
إليها قانون العمل إعمالاً لقواعد العدالة. حرصت الاتفاقيات الدولية
والإعلان العالمى لحقوق الإنسان على تكريس هذا المبدأ. ومن ثم ينبغى على
كل صاحب عمل التسوية فى المعاملة بين العمال فى نفس المشروع إذا كانوا
يقومون بنفس العمل وفى ذات الظروف مع تساوى كفايتهم ومؤهلاتهم.^(١)

ولعل أهم تطبيق لهذا المبدأ يتمثل فى إلزام كل صاحب عمل
يستخدم حصة عمال فأكثرو. بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية.
يؤدى سريان هذه اللائحة بصفة عامة مجردة على كافة العاملين بالمنشأة إلى
تحقيق المساواة بينهم من حيث الخضوع لنفس النظام القانونى.

ونظراً لأهمية هذا المبدأ وما يثيره من منازعات قضائية فإن محكمة
النقض قد حددت له الضوابط الآتية:

- ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة
أساسية ولو لم يتكررها نص خاص فى القانون لأنها من قواعد العدالة ويجب
أعمالها كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله فى أى حق من
حقوقهم بغير مبرر. بيد أن مناط التسوية أن يكون العمل فى منطقة

(١) حسام الاموان ص ٨٥.

واحدة وأن تتساوى الأعمال في طبيعتها ويتساوى العمال في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية.^(١)

- إن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ سبيلا إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها،^(٢) ومن غير السائع

(١) نقض ١٩٨١/١٢/٦ من ٣٢ ص ٢٢٢٣-١٤/٥/١٩٩٠ طعن ٣٣٩٤ س ٥٩ ق. وتطبيقا لذلك قضت محكمة النقض: "إن الحكم المطعون فيه أقام قضاءه بعدم أحقية الطاعن في الترقية على ما أورده في أسبابه من أن "...الثابت من تقرير الخبير المقدم أمام محكمة أول درجة أن الوظيفة التي كان يشغلها المستأنف ضده "الطباعن" في تاريخ أجراء حركة الترقيات هي وظيفة عامل ماهر " " من الفئة الوظيفية الرابعة - بينما زميله المسترشد به كان يشغل وقتذاك وظيفة فني ثلث أشعة. وتم ترقيته إلى وظيفة فني رابع معمل أى أن كلا من وظيفتي المستأنف ضده، والمسترشد به تقع في مجموعة نوعية مختلفة وليس بينهما شبهة مزاحمة في الترقية وبالتالي لا مجال للمقارنة بينهما...." وكان تقسيم الوظائف في شركات القطاع العام إلى مجموعات نوعية أو مجموعات فرعية داخل المجموعة النوعية الواحدة من الأمور التي أناطها المشرع بتلك الشركات. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه بعدم أحقية الطاعن في الترقية على اختلاف المجموعة النوعية لكل من الطاعن وزميله المسترشد به، وهو ما لم يرد بتقرير الخبير، ودون أن يبين الحكم سنده الذي أقام عليه هذه النتيجة فإنه يكون معيبا بالقصور.

الطعن رقم ١٩٩١ س ٥٩ ق جلسة ٨٤/٤/١٦، الطعن رقم ١١٦٨ س ٥٨ ق جلسة ٨٤/٥/٣١، الطعن رقم ٢٥٨٩ س ٥٩ ق جلسة ١٩٩٢/٢/١٧.

وقضت بأن المشرع أوجب على كل شركة تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية تضم كل منها الوظائف التي تشابه في طبيعة الأعمال نوعها، وأجاز لها وفقا لطبيعة وظروف واحتياجات العمل المزاوئ إنشاء مجموعات نوعية فرعية داخل المجموعة النوعية الواحدة، وأعتبر المجموعة النوعية أو الفرعية وحدة متميزة في مجال التعيين أو الترقية والنقل والندب والإعارة، بما تقتضاه أنه عند إجراء حركة ترقيات لا يجوز تخطي عامل في الترقية داخل المجموعة النوعية الواحدة على سند من أنه يعمل بقسم مختلف داخل هذه المجموعة، لأن المجموعة النوعية الواحدة تعتبر وحدة متميزة في مجال الترقية وأن اختلاف الأقسام التي يعمل فيها أفرادها مادامت الشركة لم تنشئ مجموعات نوعية فرعية داخل هذه المجموعة النوعية تختص كل منها بقسم من الأقسام (الطعن رقم ٩٤٤ س ٥٨ ق جلسة ١٩٩٠/١٢/٢٤، الطعن رقم ٢٤٢٤ س ٥٩ ق جلسة ١٩٩٢/٢/٣).

التحدى بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على القواعد المقررة من الشارع بنص صريح.^(٢)

- لا تريب على صاحب العمل إذا أقام نوعاً من التفرقة بين أجور عماله تبعاً لاختلاف نوع عملهم، وطبيعة وظروف أدائه لأن من حقه أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها وليست العبرة بالتمييز بين العمال ببيان أو جهة ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها.^(٣)

ولا يصح التحدى بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا المبدأ، ذلك أن التسوية المقصودة لا يمكن أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم إدارته على النحو الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد في الإساءة لعماله.^(٤)

(١) نقض ١٩٨٢/٢/٢٧ طعن ١٠٠ س ٤٣ ق.

كما قضت بأن: استيفاء شروط شغل الوظيفة التي يرشح العامل للترقية إليها حسبما وردت في جدول توصيف الوظائف المعمول به وقت الترقية في شركات القطاع العام ووفقاً للمضوابط التي تضعها الشركة في حدود سلطة صاحب العمل في تنظيم وإدارة منشأته، وهو عنصر أساسي وجوهزي لترقية العاملين إلى مختلف وظائف هذه الشركات، سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ولا يفتى عن ذلك توافر الشروط الذاتية في المرحش للترقية وكان لا محل للخروج على هذا الأصل الذي قرره المشرع بنص صريح بدعوى المساواة بين العاملين إذ لا يجوز التحدى بقاعدة المساواة لمنهضة أحكام القانون، لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون به قد أسس قسضاءه بأحقية المطعون ضده للفتتين السابعة والسادسة على ما جاء بتقرير الخبر من أنه يتساوى مع المقارن به في المؤهل والخبرة وطبيعة العمل ويفوقه في درجة الكفاية، وأعرض عن بحث دفاع الطاعنة والبت فيما إذا كان المطعون ضده قد استوفى اشتراطات شغل وظائف هاتين الفتتين وتغلب بذلك عن الفصل في عنصر جوهرى من عناصر النزاع، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه مما يستوجب نقضه، على أن يكون مع النقض الإحالة (نقض ١٩٨٦/١/١٩ طعن ٥١٨ س ٤٩ ق).

(٢) نقض ١٩٨٨/١٠/٣٠ طعن ١٥٦٣ س ٥٣ ق.

(٣) نقض ١٩٨٧/١٢/١٦ طعن ١٩١٠ س ٥٢ ق.

(٤) نقض ١٩٨٣/٣/٢١ طعن ٧٢٢ س ٤٧ ق.

- أوجب المشرع التسوية بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول الذى يعهد إليه ببعض أعماله أو بجزء منها فى منطقة عمل واحدة فى جميع الحقوق قاصداً سد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يستندون كل أو بعض عملهم الأسمى إلى مقاولين وأصحاب عمل آخرين جريسا وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التى حصل عليها عملهم. كما يقرر المشرع بتلك المادة تضامن صاحب العمل الأسمى مع المقاول فى الالتزام بالتسوية بحيث انه إذا لم يقم المقاول بهذه التسوية كان لعماله مطالبة صاحب العمل بها.^(١)

- إن لقاضى الموضوع سلطة تقديرية فى استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض متى كان استخلاصه لها سائفاً وله أصل ثابت فى الأوراق، ومن ثم فإن المجادلة بخصوص عدم توافر عناصر المساواة مسألة موضوعية لا تجوز أثارها أمام محكمة النقض.^(٢)

٥- تكافؤ فرص العمل:

يعد هذا المبدأ من الأسس التى تستند إليها قواعد قانون العمل. يحرص المشرع على تساوى فرص الالتحاق بالعمل أمام جميع المواطنين. فلا يجوز رفض تعيين العامل لأسباب تنطوى على تمييز عنصري أو دينى أو سياسى. ووجوب الإعلان فى الصحف عن الوظائف المراد شغلها فى الشركات المساهمة والمؤسسات العامة، ومنع تعيين الأشخاص الذين تربطهم صلة قرابة أو مصاهرة إلى الدرجة الرابعة بأحد أعضاء مجلس الإدارة أو المدير العام أو أحد كبار الموظفين.^(٣) وعدم جواز استخدام العاملين غير

(١) م ٧٩ عمل، نقض ١٩٨١/٦/٢١ س ٣٢ ص ١٨٨٣، ١٩٨٢/٥/٢٣ طعن ٣٨ س ٤٧ ق.

(٢) نقض ١٩٨٦/١٢/١٥ طعن ٢٨ س ٥١ ق - ١٩٨٨/١٢/١١ طعن ١١٧٧ س ٥١ ق.

(٣) القانون ١١٣ لسنة ١٩٥٨.

المقيدين بمكاتب القوى العاملة، وتتولى هذه المكاتب ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال المناسبة.^(١)

تقتضي المصلحة العامة تكافؤ فرص الاستخدام بين المواطنين ومنع التفرقة والوساطة والصلوات الخاصة التي كثيرا ما تكون على حساب الكفاءة والصالح العام. وأخيرا فلعل التطبيق البارز لهذا المبدأ يتمثل في إلزام بعض أصحاب الأعمال بتشغيل نسبة معينة من المعوقين وذلك حتى تتكافأ فرص العمل بين هذه الطائفة وبين الأشخاص العاديين.^(٢)

والواقع أن حسن تطبيق مبدأ تكافؤ فرص العمل يتوقف، من الناحية العملية على التكافؤ في المؤهلات والملكات الشخصية والخبرة والأقدمية من جهة، ووجود الأجهزة الفنية المتخصصة من جهة أخرى، لتقدير كفاية طالبي الاستخدام وترشيحهم للأعمال الشاغرة انطلاقا من أسس موضوعية ثابتة.

٦- مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال:

يعد مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال أحد المبادئ القانونية التي يقوم عليها التنظيم القانوني. تنطوي تلك المشاركة على شحذ كل من الحافز المادي والحافز المعنوي لتحقيق مصلحة الإنتاج، هذا من جهة، وترتكز تلك المشاركة، من جهة أخرى على العدالة نظرا لتلازم عنصرى العمل ورأس المال في إقامة المشروع وتحقيق الإنتاج.^(٣)

تولد عن المبدأ السابق عدة قواعد هامة يركز عليها قانون العمل، من أهمها اشتراك العمال في إدارة المشروع، ومشاركة العمال في الأرباح، وتشكيل لجان استشارية مشتركة من ممثلي صاحب العمل والعمال.

توجد هذه اللجان في المجال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر، ولجان أخرى، ينص قانون العمل على تشكيلها بقرار من وزير

(١) المواد ١٦، ١٣، ١٢ من قانون العمل.

(٢) القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ للعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢.

(٣) F.Morel, Pour Comprendre le temps de travail, 2003, p. 18.

العمل، تختص بموضوعات معينة من موضوعات قانون العمل مثل الاستخدام والتدريب المهني والأجور. هذا بالإضافة إلى المجالس الاستشارية المشتركة في مجال الصناعة الواحدة وتختص هذه اللجان، بصفة عامة بإصدار التوجيهات فيما يتعلق بتنظيم العمل وتحسين ظروفه والإشراف على خطط التدريب المهني.

٧- فكرة المشروع كاسلوب فني لتأسيس قانون العمل:

المقصود بالمشروع: يقصد بالمشروع النشاط الجماعي الذي يجمع العناصر البشرية والإمكانيات المادية والوسائل غير المادية، بطريقة منظمة ومتناسقة، نحو تحقيق هدف معين. هذا الهدف لا ينحصر بالضرورة في تحقيق الربح. لا شك أن تحقيق الربح من خلال إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات هو هدف غالبية المشروعات. وذلك هو المنظار الاقتصادي أو التجاري للمشروع. أما في منظور قانون العمل فإن المشروع حقيقة اجتماعية، تعبر عن مجموع بشري، يرمي إلى تحقيق الربح أو أى غرض آخر منقطع الصلة بالحياة الاقتصادية، كغرض خيرى أو ثقافى.

عناصر بالمشروع: يتكون المشروع من عناصر ثلاثة تتمثل في:

المعالة، الرئيس، الهدف. ويمكن تقسيم عناصر المشروع، من وجهة نظر مغايرة، إلى عنصر بشري يضم العمال والرئيس، وعنصر الإمكانيات ويضم الوسائل المادية المستخدمة وغير المادية كبراءات الاختراع والعلامات التجارية، وعنصر الغاية أو الهدف.

١- رئيس المشروع، هو السلطة التى تتولى الإدارة والتوجيه نحو تحقيق الهدف. يمارس الرئيس سلطاته على العملة والأشياء الموجودة بالمشروع ويتحمل المسؤوليات الناجمة عن نشاطه، فهو الدائن أو المدين بالنسبة للمحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل، ويتحمل المسؤولية الجنائية عن مخالفة أحكام قانون العمل.

ورئيس المشروع هو، في الغالب، صاحب العمل أو رب العمل إذا كان المشروع مملوكاً لشخص طبيعى. أما إذا تمثل المشروع في شخص معنوى فإن فرداً أو مجموعة من الأفراد تتولى إدارته وفقاً للنظام الأساسى للشخص المعنوى. ومن ثم فإن رئيس المشروع أما أن يكون المالك أو من ينوب عنه، وإما إن يتمثل في فرد واحد أو سلطة جماعية.

٢- يُقصد بالعمالة جميع الأفراد القائمين بالعمل في المشرع، أى العنصر البشرى فيه، ويعد هذا العنصر موضع اهتمام قانون العمل، ومن ثم يجب أن نكون بصدد علاقة عمل خاضع أو تابع، وذلك هو مناط تطبيق أحكام قانون العمل.

ولا أهمية لعدد العمال في قيام المشروع، وإن كان هذا العدد يعد قرينة على حجمه، ويؤثر ذلك بالتالى في نظامه القانونى والالتزامات الملقاة على عاتقه قبل عمله. ولا أهمية لنوع العمل أو صفة العامل ودرجته أو مدى صحة عقد العمل الذى يربطه بصاحب العمل.

٣- يمثل هدف المشروع الغرض الأساسى من قيامه ونشاطه. هذا الهدف غالباً ما يكون ذا طابع اقتصادى: زراعى أو صناعى أو تجارى. وقد يكون الغرض السائى أو ثقافى أو علمى أو اجتماعى أو دينى. ويضمن قيام الهدف المشترك حداً أدنى من الدوام والاستمرار للمشروع. وهذا ما يميز المشروع عن علاقات العمل العرضية التى ترمى إلى تقديم خدمة عابرة لشخص أو أشخاص معينين. فالمشروع يشمل علاقات دائمة وعديدة غايتها واحدة، ولا يكفى لوجود عملية واحدة أو عمليات متفرقة.

تمييز المشروع عن المنشأة: إذا كان المشروع وحدة

اقتصادية وقانونية مستقلة فإن المنشأة وحدة فنية تابعة للمشروع لها مجال اقليمى أو فنى محدد، تقوم هذه الوحدة بدورها فى إطار تحقيق الهدف العام للمشروع.

تظهر التفرقة بوضوح فى حالة المشروعات المتسعة النشاط، حيث يضم المشروع عدة منشآت مثل المخل التجارى أو البنك الذى يضم فروعاً متعددة، يعمل كل فرع فى نطاق اقليمى أو مجال فنى محدد. فالمشروع يمارس نشاطه من خلال المنشآت التى قد تنشأ معه أو يتوسع فى إنشائها بعد ذلك مع نمو حجمه. تتمتع المنشأة بذاتية مستقلة ولكنها بمثابة زراع للمشروع ترتبط بالغرض العام له وتندمج حسابات الأرباح والخسائر الخاصة بها ضمن حصيلته المشروع ككل. يختلط المشروع بالمنشأة فى حالة المشروع ذا النشاط الضيق حيث يتكوّن من منشأة واحدة، ومن ثم يعتبر كل منهما وجهاً مختلفاً لنفس المنظمة.

وتبدو أهمية التمييز بين المنشأة والمشروع^(١) في بيان المخاطب بنصوص قانون العمل، هل هو رئيس المشروع أم المنشأة^(٢)؟ ف رئيس المشروع يتولى سلطة الإدارة والتوجيه وتكون له الكلمة الأولى في علاقات العمل، وهو إما أن يكون صاحب العمل أو من يفوضه أو يمثله، في حين أن رئيس المنشأة ليس إلا عاملاً لدى صاحب المشروع أى تابع ومرؤوس لديه. ويتربط على ذلك أن رئيس المشروع هو الذى يتحمل، في الأصل المسؤولية الناشئة عن مخالفة قانون العمل. أما في حالة تفويض رئيس المنشأة في السلطات فإنه يتحمل المسؤولية في المقابل.

دور فكرة المشروع فى مجال قانون العمل: إن عقد

العمل هو الإطار الأساسى الذى يندرج في داخله التنظيم القانونى لعلاقات العمل، فهذا العقد هو المصدر الرئيسى لعلاقة العمل والأحكام المتعلقة بها. تدخل المشروع، بواسطة القواعد القانونية الآمرة، لوضع الضوابط المقيدة لسلطات صاحب العمل، وتقريب الكثير من الحقوق لصالح العمال.

إلا أنه ينبغي ملاحظة أن علاقة العامل بالعمل أو بصاحب العمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذى يستمر في تنظيم العديد من أحكامها، إلا أن هذه العلاقة تدرج مع باقى العمال في إطار مشروع واحد يجمعهم تنظيم متكامل وهدف مشترك. لذا ظهرت فكرة المشروع كأساس لتفسير الكثير من أحكام قانون العمل، فقد لعبت تلك الفكرة دوراً لا يمكن إنكاره في بحوث تلك الأحكام، وأدت إلى إدخال الكثير من التعديلات على القواعد العقيدة في قانون العمل. فهناك العديد من أحكام هذا القانون التى يصعب

(١) يخلط المشروع أحياناً بين المشروع والمنشأة. انظر مثلاً لذلك: المادة الأولى من "قانون العاملين بالنجاح والمحاجر رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ التى تنص على أنه يقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام القانون كل مشروع ... فالمرشح يستخدم، أحياناً، تعبير المنشأة قاصداً به المشروع، كما هو الحال في المادة ١٠٨، ٥٩ والمادة الرابعة من قانون العمل السابق.

(٢) وتبدو أهمية التمييز بين المشروع والمنشأة كذلك فيما يتعلق بانتخاب ممثلى العمال في الإدارة والنقابة، ونطاق سريان عقود واتفاقات العمل الجماعية التى تدرج بواسطة النقابات العامة.

تبريرها في ضوء أحكام العقد أو المبادئ العامة للقانون المدني، نجد تفسيرها في إطار فكرة المشروع.

لعل من أهم تلك الأحكام تقرير بقاء عقود العمل، رغم انتقال ملكية المشروع واستمرارها مع صاحب العمل الجديد وذلك حرصاً على مصلحة المشروع في الاستمرار. وكذلك الحكم الخاص باشتراك العاملين في الإدارة واقتسامهم الأرباح. والاعتراف بحقوق العامل داخل المشروع ولو كان دخوله بناء على عقد باطل أو بغير عقد أصلاً. وعدم أحقية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل أى تسريح العامل إلا في حالة وجود مبرر جدى وحقيقى تقتضيه مصلحة المشروع.

الفصل الرابع

الصفة الآمرة لأحكام قانون العمل

إن الطبيعة الآمرة هي الصفة الخاصة بكل قاعدة قانونية لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها لتعلقها بالنظام العام. ويمثل النظام العام الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية في الجماعة ومن ثم يطل كل اتفاق يخالف للقاعدة القانونية المتعلقة بالنظام العام.

تفرع عن فكرة النظام العام بمعناها التقليدي السابق نوع آخر هو النظام العام الاجتماعي الذي يمكن مضمونه في حماية الطرف الضعيف والذي تقر عنه قواعد قانون العمل وقانون الإيجار وقواعد حماية المستهلك. تمثل هذه القواعد الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية. ويتميز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي بخصيصة جوهرية هي عدم جواز الاتفاق على ما يخالفه ما لم ينطو الاتفاق على فائدة أفضل للطرف موضوع الحماية.^(١)

يتعلق قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي لأنه يضم مجموعة القواعد والمبادئ التي تستهدف حماية العمال وتكفل الظروف الإنسانية للعمل وحياة العامل. سواء تعلق الأمر بالأجر أو إنهاء العقد والفصل التعسفي والتعويض عنه أو بالسلامة المهنية والرعاية الصحية أو بتنظيم ساعات وأيام العمل.

ويترتب على ارتباط قواعد قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي عدة نتائج هامة تتمثل في: بطلان الشرط المخالف للقانون، وبطلان الصلح والإبراء في بعض الحالات، السريان المباشر لقواعد قانون العمل، قيام جهاز خاص للتفتيش، وتقرير جزاء جنائي على مخالفة هذه القواعد.

J. Ghestin, Traité de droit civil, les obligations, le contrat, (١)
p. 85.

المبحث الأول

بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل

تعرّف قواعد قانون العمل عن الحد الأدنى من الحقوق التى ينبغى أن يتمتع بها العامل. يطل كل اتفاق أو شرط عقدى يتطو على انتقاص من هذه الحقوق. يقع الاتفاق صحيحاً، ولو خالف قانون العمل، إذا كان فى مصلحة العامل أى من شأنه زيادة الضمانات والحقوق المقررة له.

حرص المشرع على تأكيد هذه الصفة وقرر بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل، ويتم العمل بأية مزايا أو شرط أفضل تكون مقررة أو تقرّر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.^(١) ويبطل كل شرط يرد فى عقد فى العمل الجماعى متى كان مخالفاً للقانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.^(٢)

تتعلق جميع نصوص قانون العمل بالنظام العام، ولكن ينبغى الإشارة إلى أن بعض قواعد هذا القانون تتعلق بالنظام العام التقليدى ومن ثم يبطل كل اتفاق يخالفها بغض النظر عن الفائدة التى تعود على العامل منها. مثال ذلك القواعد الخاصة بتشغيل الأجانب. وتعلق غالبية قواعد قانون العمل، وخاصة تلك المنظمة لعقد العمل الفردى، بالنظام العام الاجتماعى الذى الطابع الحمائى أى أنها تستهدف حماية العامل. يجوز الاتفاق على ما يخالف هذه القواعد إذا انطوى الاتفاق على توسيع المزايا التى يحصل عليها العامل.

يقع باطلاً كل شرط يخالف لأحكام قانون العمل سواء ورد هذا الشرط فى عقد عمل -دى أو فى اتفاق لاحق عليه أو عقد عمل مشترك أو فى لائحة النظام الأساسى و اللاتحة الداخلية التى يضعها صاحب العمل ويرتضيها العامل. ويقع

(١) ٥م، ١٥٤ من قانون العمل.

(٢) ٥م، ١٥٤ من قانون العمل.

الشرط المخالف صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل، أيّاً كان موضح هذا الشرط، ولو كان مقررّاً بمقتضى العرف.^(١)

وإذا تضمن العقد أو اللائحة بعض البنود المقررة لحقوق أفضل وأخرى مقررة لحقوق أقل من تلك المقررة في قانون العمل، فتكون الأولى صحيحة وتقع الأخيرة باطله.^(٢) وقد يتضمن العقد أو اللائحة حكماً مفيداً للعامل من وجه ومجحفاً به من وجه آخر بالمقارنة بالحكم المقرر في القانون. هنا يستقر القضاء على أنه لا يصح الجمع بين المزايا الأكثر فائدة في كل من الحكمين، والأخذ بالأفضل منهما، وإنما يجب أن يختار العامل إحدى القاعدتين، أيهما أفضل تبعاً لحالته، إذ أنه من المقرر قانوناً، في حالة الأخذ بقاعدة معينة تشمل عناصر جزئية مكونة لها، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون البعض، بل يجب اعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة.^(٣)

يقع الشرط المخالف للقانون، إنقاصاً لحقوق العامل المقرر فيه، باطلاً، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد ذاته وباقي شروطه، ويظل العقد باقياً ملزماً لطرفيه متجنباً لكافة آثاره الأخرى، ولو تبين أن الشرط الباطل هو الباعث الدافع إلى إبرام العقد أى أنه ما كان يتم بغير هذا الشرط.^(٤)

وتقرير ما إذا كان الشرط المخالف للقانون أفضل للعامل أم لا يعد مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بتقديرها^(٥)، فهو ينظر إلى الظروف الموضوعية دون التقيد بوجهة نظر العامل أو صاحب العمل الشخصية. فقد يقبل العامل شرطاً يدر عليه فائدة مادية مؤقتة على حساب صحته. ويقدر القاضي الشرط الوارد في اللائحة أو عقد العمل بالنظر إلى صالح مجموع العمال دون البعض منهم. أما إذا ورد الشرط في عقد العمل الفردي، فيتم تقديره بالنظر إلى مصلحة العامل المتعاقد.

(١) نقض ١٩٧٢/٤/٢٢ س ٢٣ ص ٧٤٧.

(٢) F. Petit. Droit du travail, Montchrestien, p. 37.

(٣) نقض ١٩٥٤/٥/٢٠ المأماة س ٣٥ رقم ٥٤٨.

(٤) وذلك طبقاً لنص المادة ٥ من قانون العمل خلافاً للقاعدة العامة المقررة في المادة ١٤٣ مدق.

(٥) نقض ١٩٨٢/١/٢ المواردى جـ ١ ص ١٨٥ رقم ١١٦.

المبحث الثانى

سريان قانون العمل بأثر فوري مباشر

(أ) السريان المباشر

يترتب على كون قواعد قانون العمل ذات طبيعة أمرة لتعلقها بالنظام العام سريان قواعده بأثر فوري مباشر من وقت نفاذها على آثار العقود التى أبرمت قبل هذا النفاذ. فإذا صدر قانون جديد فإنه يطبق مباشرة على عقود العمل التى أبرمت قبل العمل به. ويبتل كل شرط فى هذه العقود مخالف للقانون الجديد ولو كانت قد أبرمت فى ظل قانون قديم يبيحه.

ويؤكد المشرع ذلك بقوله: "يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به"^(١). وهذا النص لا يحمل جديداً بل هو مجرد تأكيد للمبدأ العام القاضى بوجوب التطبيق الفوري للقوانين المتعلقة بوجوب التطبيق الفوري للقوانين المتعلقة بالنظام العام. فالعقود المبرمة فى ظل قانون معين تظل آثارها المستمدة خاضعة للقانون الذى أبرمت فى ظله ولا يسرى عليها القانون الجديد ما لم يكن النص الجديد من النظام العام.

يتضح من ذلك أن كل شرط مخالف يقع باطلاً ولو كان وارداً بعقود مبرمة قبل نفاذ قانون العمل أو النص الجديد. وليس معنى ذلك تقرير البطلان بأثر رجعى، وإنما المقصود أن يبطل الشرط، من تاريخ العمل بالقانون، وما يترتب عليه من آثار لم تكتمل بعد^(٢)، ولا ينسحب البطلان إلى الآثار التى ترتبت على الشرط منذ إبرام العقد فى ظل القانون القديم.

(ب) استمرار العمل بالشروط و المزايا الأفضل:

يستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

(١) م من قانون العمل.

(٢) نقض ١٩٦٣/١١/٢٠ س ١٣ ص ١٠٦٢.

المبحث الثالث

بطلان الصلح والإبراء فى حالات معينة

يقضى قانون العمل ببطلان كل مصالحة تتضمن انقضاء أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال سنوات سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون. ^(١) مودى ذلك أن المشرع راعى أن العامل يكون، خلا تلك الفترة، تحت سيطرة صاحب العمل وتحت ظروف انتهاء العقد مما قد يضطره إلى التنازل عن كل أو بعض حقوقه المقررة له فى قانون العمل. لذا يبطل كل صلح أو إبراء يخالف لأحكام قانون العمل إذا تم خلال سريان العقد أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه.

يتفق ذلك الحكم مع القواعد العامة التى تمّبر عنها المادة ٥٥١ مدنى وهى لا تجيز الصلح فى المسائل المتعلقة بالنظام العام، ونظراً لأن قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام فإنه لا يجوز الصلح عليها أو التنازل عنها، ويبطل كل نزول أو صلح عن أى حق من الحقوق المتولدة عن هذه القواعد.

ولكن هذا البطلان يختلف عن نظيره المقرر فى القانون المدنى لاختلاف طبيعة النظام العام فى القانونين. يتسم النظام العام فى قانون العمل بالطابع الحمائى، إذ أننا بصدد نظام عام اجتماعى مقرر لحماية العامل كطرف ضعيف ليس فقط فى مواجهة صاحب العمل بل كذلك ضد ضعفه هو بسبب وطأة الحاجة من جهة وعلاقة التبعية من جهة أخرى.

وعلى ذلك يتبغى تقرير مدى بطلان التنازل عن الحق على ضوء مدى مساس هذا التنازل بالنظام العام كفكرة مرنة يقدرها القاضى وفقاً للغاية منها وهى قيام أو انقضاء حاجة العامل إلى الحماية وقت الدورول بحسب مركزه التقاعدى والظروف التى تحيط به آنذاك. ويرتب على ذلك النتائج التالية:

١- يبطل كل تنازل أو صلح يتم وقت إبرام عقد العمل يدرجه ضمن بنوده أو فى وثيقة خاصة، ذلك أنه لا يجوز الدورول مقدماً عن الحقوق التى تقررها قواعد

(١) ٥٢ عمل.

قانونية أمرة، ويظل كل صلح أو إبراء يتم قبل نشوء الحق. ^(١) ويلجأ أصحاب الأعمال، في كثير من الحالات، إلى استغلال حاجة العامل إلى العمل فيلزمه بالتوقيع مقدماً عما يفيد تنازله أو تقاضيه كافة حقوقه.

٢- يظل كل تنازل أو صلح، يتم أثناء قيام علاقة العمل، يول فيه العامل عن أى حق من الحقوق التي يقررها له قانون العمل. ويظل الاتفاق حتى ولو كان لاحقاً على اكتساب الحق أى بعد نشأته، ذلك أن حقوق العامل تظل في حاجة إلى حماية حتى بعد استحقاتها وحيازتها طالما وجد في مركز الضعيف قِبَل صاحب العمل الذي يمكنه الضغط عليه ليحملة على الروول عن حقه. ^(٢)

٣- ويعتبر صحيحاً الروول أو الصلح الواقع عقب تلك الفترة ^(٣) بشرط صدوره عن إرادة سليمة غير مشوبة بعيب من العيوب التي تفسد الإرادة كالغلط والإكراه، وإلا كان قابلاً للطعن عليه بالبطلان طبقاً للقواعد العامة ^(٤).

يظل الروول أو الصلح، بشأن الحقوق الناشئة عن قانون العمل، الذي يبرم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء عقد العمل.

٤- يجب لصحة نزول العامل عما يقرره له قانون العمل من حقوق أن تتجه إليه إرادته بوضوح. والأصل أن يتم الروول صراحة، إلا أنه يمكن أن يتم ضمناً بشرط

١ القاهرة الابتدائية ١٩٥٤/٢/٢٧، استئناف القاهرة ١٩٥٧/٣/٢٦، إسكندرية

الابتدائية ١٩٥٧/٦/٢٦، مدونة الفكهاني ج ١ قسم ٢ ص ٥٨٧، ٥٨٦، ٥٩٢.

(٢) قارن نقض ١٩٥٩/٤/٢٣ س ١٠ ص ٣٥١ الذي يقرر بأنه إذا حل ميعاد الإجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها دون أن يحصل عليها العامل فقد انقطعت الصلة بين الإجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعاً لذلك علة حظر الزول عنها وأصبحت تلك الإجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليها الزول.

(٣) الخيزرة الابتدائية ١٩٥٧/٣/٢ (نفس المرجع)، حيث اعتبرت من قبيل الإكراه المفسد للإرادة قيام صاحب العمل بسحب جواز سفر العامل وهو في بلد أجنبي مما اضطر العامل إلى التوقيع على مخالصة.

(٤) حيث يصعب إبطال الاتفاق استناداً إلى وقوع العامل تحت الإكراه، ذلك أن محكمة النقض ترى أن مجرد الحاجة إلى المال لا تعد إكراهاً مفسداً للإرادة. نقض

١٩٧٨/٦/٢١ الطعن ١٢ س ٤٢ ق.

قيام الدلائل القاطعة على حدوثه، فالزول لا يفترض. وينبغي، عند الشك، تفسير الاتفاق لمصلحة العامل أى القول بعدم وقوع الزول. ولعل التطبيق الواضح لذلك يتمثل في توقيع العامل مخالصة نهائية تفيد استيفاءه لكافة حقوقه دون تحديد لهذه الحقوق. ينبغي التحفظ في قبول هذه المخالصة العامة، رغم صحتها^(١)، لأن صاحب العمل قد يستكتب العامل هذه المخالصة باستيفائه حقوقه بينما لا يكون قد استوفى إلا بعضاً منها^(٢).

يجب على المحكمة المساح المجال للعامل ليثبت، بكافة الطرق، صورية المخالصة وما تنطوى عليه من نزول غير مقصود. ويستطيع العامل أن يطالب بإبطال الزول الصادر منه على أساس الفلظ في القانون الذى لا يتعارض التمسك به مع مبدأ عدم جواز الاعتذار بجهل القانون.

٥- تستقر محكمة النقض على أن البطلان يشمل الاتفاق بالصلح أو التنازل الذى يحس حقوقاً مقررة بمقتضى قانون العمل، ومن ثم فإنه لا يقع باطلاً سوى الاتفاق الذى يحس بالحقوق المقررة في قوانين العمل.^(٣) ويقع صحيحاً الصلح الذى لا ينتقض من تلك الحقوق.^(٤) ومن باب أولى، الاتفاق الأكثر فائدة

(١) ذلك أن إقرار العامل في المخالصة باستيفائه كافة حقوقه بعد نزولاً صنيئاً عن حقوقه التى لم يتضمنها البيان الوارد في المخالصة. نقض ١٩٦٢/٢/١٥ س ١٣ ص ٢٤٦. قضت محكمة النقض تطبيقاً لذلك بأحقية العامل بمطالبة صاحب العمل، بعد انتهاء عقد العمل بقرابة ستة أشهر، بعلاوة علاء المعينة المقررة وفقاً لنصوص التشريع، ولو كان العامل قد نزل صلحاً عن جزء منها ذلك أننا بصدد حق قررره الشارع لاعتبارات تتعلق بالنظام العام. نقض ١٩٥٢/٥/٢١ س ٣ ص ٥٠٧.

(٢) استئناف القاهرة ١٩٦٠/٥/٨، الفكهائى جـ ٥ مخالصة.

(٣) نقض ١٩٨٥/١٢/٢٩ طعن ٢١٩ س ٥٠ ق، نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ٨٥٨ س ٤٦ ق ويقضى ببطلان الاتفاق بين الشركة والعمال بإنقاص أجورهم عن متوسط ما كانوا يتقاضونه عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة لاعتباره الحد الأدنى المقرر قانوناً — ١٩٧٦/٦/٢٦ س ٢٧ ص ١٤٢١ ويقضى ببطلان التنازل عن الفروق المالية الناتجة عن منحه مرتباً يقل عن أول مربوط الفئة التى سويت حالته عليها وكذا التنازل عن الدعوى بهذه الفروق.

(٤) نقض ١٩٦٧/٥/١٧ س ١٨ ص ١٠١٨ (اتفاق بين الشركة والنقابة يتضمن التنازل عن العلاوة الدورية لمنحة الأقدمية في مدة معينة مقابل مزايا منحت للعمال، ولم نقل

للعامل. ^(١) ويقع صحيحاً الصلح أو الدورل عن حقوق يقررها العقد زيادة عن تلك المقررة في قانون العمل. ^(٢)

٦- يختص قاضى الموضوع بتفسير عقد الصلح، شأن باقى العقود. ولا يخضع فى ذلك لرقابة محكمة النقض ما دام لم يمسح العقد ويستند فى تفسيره إلى أسباب سائفة. ^(٣) ومحكمة الموضوع كامل السلطة فى تقدير ما ينطوى عليه الصلح من إقرار أحد طرفيه للآخر بحق متنازع فيه. ^(٤)

ولا يجوز الدفع ببطلان الاتفاق بالدورل والصلح لأول مرة أمام محكمة النقض لما يخالفه من واقع كان يجب طرحه على محكمة الموضوع. ^(٥)

القابة بأنه مس حقوقاً معينة قررهما قوانين العمل) = ١٩٨٠/٣/٢٩ س ٣١ ص ٩٥٤ (اتفاق بإلزام العامل بأداء مبلغ ٣ جنيه شهرياً مقابل انتقاله بسيارة الشركة من منزله إلى مقر عمله ذهاباً وعودة) — ١٩٧٣/٢/٢٧ س ٢٤ ص ١١٤ (اتفاق يتضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة) ت ١٧/٣/١٩٧٩ س ١/٣ ص ٨١٥ (الاتفاق بين نقابة عمال ومستخدمى الفنادق والمحلات العامة وبين ممثلين لهذه الفنادق والمحلات على توزيع حصيلة الوهبة ومقدارها عشرة فى المائة بواقع ٨% للعمال و٢% لأصحاب العمل لتغطية حساباتهم الناشئة عن فقد وتلف أدواتهم) — ١٩٧٦/٣/٢٠ س ٢٧ ص ٧١ (اتفاق يتضمن تحديد الأجر مضافاً إليه مبلغ معين يمثل متوسط المنح التى كان يقبضها فى الثلاث سنوات السابقة على العمل باللائحة وما يجاوز الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً).

(١) نقض ١٩٧٣/١٢/٢٩ س ٤ ص ١٣٧٩ ويقضى بأنه إذا كانت إجازة الأعياد حقاً أوجه الشارع للعامل وفرض للعامل وفرض حداً لها، فإن هذه الإجازة هى التى يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاض منها إلى فى الأحوال المستثناة فى القانون. وأما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم إجازة بأجر فى الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب اتباعه لأنه أكثر فائدة للعامل.

(٢) ويظل برول النعزم عما يقرره له عقد العمل الجماعى من حقوق لتعلق أحكامه بالنظام العام الجماعى.

(٣) نقض ١٩٤١/١/١٦ مجموعة عمر ٣ ص ٢٩٩، ١٩٦٨/١١/١٩ س ١٩ ص ١٣٧٦.

(٤) نقض ١٩٧٢/١٢/٥ س ٢٣ ص ١٣١٧.

(٥) ١٩٧٢/٤/٢٢ س ٢٣ ص ٧٤٧.

المبحث الرابع

تفتيش العمل والضبطية القضائية

إن الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل دعت المشرع إلى وضع نظام خاص للتفتيش على أماكن العمل لضمان احترام هذه القواعد ومراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون.^(١)

يكون للعاملين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه. ويحمل هؤلاء العاملون بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأى تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم.^(٢)

ويقصر حق الدخول والتفتيش على أماكن العمل فقط دون غيرها، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحقاً بمحل العمل إلا طبقاً للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية. ولا يجوز دخول مكان العمل أو تفتيشه إلا في ساعات العمل سواء كان ذلك ليلاً أو نهاراً، فلا يصح في عداها إلا طبقاً للقواعد العامة. والعبارة بساعات العمل الفعلية، فيجوز الدخول والتفتيش إذا كان العمل جارياً فعلاً في غير أوقات العمل المحددة ولو كان المحل مغلقاً طالما ظهرت أمارات خارجية تكشف عن جريان العمل.

(١) صدر القرار ٢٠٠٣/١١٦ ليحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق قانون العمل وهي مديريات القوى العاملة والمهرة والإدارة المختصة بعلاقات العمل بالوزارة. الوقائع ١٦١ في ٢٠٠٣/٧/١٩.

(٢) م ٢٣٢، ٢٣٣. أصدر وزير الدولة القوى العاملة والتدريب، أعمالاً للمادة ٢٣٢ القرار رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٣ لتنظيم الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية ويحدد فيه مكافآت العاملين المكلفين بالتفتيش المذكور.

ويخلف الموظفون القائمون بالتفتيش ورؤسائهم، عند تعيينهم، اليمين أمام وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار العمل أو أى اختراع صناعى اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.^(١)

وينبغى على أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم الاستجابة لطلب الحضور الموجه إليهم من العاملين المكلفين بمراقبة هذا القانون في المواعيد التى يحددها، ويجب عليهم كذلك تسهيل مهمتهم وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بهذه المهمة. وعلى سلطات الضبط والربط أن تساعد عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة إذا طلب منهم ذلك.^(٢)

(١) م ٢٣٢ : ٢٣٦.

(٢) م ٢٣٦ : ٢٣٦.

المبحث الخامس

الجزاء الجنائي على مخالفة قواعد قانون العمل

لم يكتف المشرع بتقرير البطالان، كجزاء مدني، بالنسبة للتصرفات المبرمة بالمخالفة لأحكام قانون العمل، بل حرص على ضمان فعالية تطبيق تلك الأحكام من خلال فرض جزاءات جنائية على مخالفة نصوص ذلك القانون. ومن ثم يتميز قانون العمل بأن مخالفة قواعده الآمرة تكون جريمة جنائية. وردت مواد التجريم في الباب الثاني من الكتاب السادس من قانون العمل متضمنة العقوبات التي تطبق عند مخالفة أحكامه.

ويعبر الجزاء الجنائي عن مدى أهمية قواعد قانون العمل وتعلقها بالنظام العام لمساسها بالمصلحة العامة من خلال حماية الطبقة العاملة من جهة وتحقيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من جهة أخرى. وإذا كان اللجوء إلى الجزاء الجنائي أمراً ضرورياً عند نشأة قانون العمل لضمان تطبيقه، إلا أن هذا القانون قد تطور ورسخت أقدامه مما يستوجب تقرير جزاءات خاصة به وتطويرها بدلاً من الاعتماد كلية على الجزاء الجنائي التقليدي الذي أثبتت السياسة التشريعية المعاصرة عدم جدوى التوسع فيه أو المغالاة في تقرير العقوبة.

ولعل من أهم المبادئ التي تقوم عليها سياسة التجريم في مجال قانون العمل:

- ١- قيد المشرع سلطة القاضي، فلا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية أو الدلول عن الحد الأدنى للعقوبات المقررة قانوناً لأسباب تقديرية.^(١) ويوجب المشرع، غالباً، تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة. في حالة العود دون أن يكون للقاضي سلطة جوازية في ذلك.^(٢)

(١) فليس القاضي وقف الغرامة المحكوم بها. نقض جنائي ١٦/٤/١٩٨١ طعن ١٦٧٥

س ٥٠ ق.

(٢) م ٢٣٨، ٢٤٠، ٢٥٧.

٢- أن العقوبات الواردة في قانون العمل هي الحد الأدنى، ومن ثم فهي لا تخل بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر.^(١)

٣- يميز المشرع تعدد العقوبات عن الفعل الواحد وذلك خلافاً للقواعد العامة في القانون الجنائي.^(٢) يرمى المشرع إلى تشديد العقاب على أصحاب الأعمال حيث يقضى، في كثير من الحالات، بتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.^(٣) ويلاحظ أن هذا الصدد قاصر على المخالفات المتعلقة بحقوق العمال مباشرة دون المخالفات المرتبطة بالأحكام التنظيمية الخاصة بحسن سير العمل واستقراره.^(٤)

٤- أن المسؤولية الجنائية تقع على كاهل صاحب العمل والمدير المسؤول، فالجريمة تقوم بصدد صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع للمنشأة، في الإشراف الإداري على شئون العمال المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما يفرضه القانون مالكاً كان أو غير مالك.^(٥)

ويقرر المشرع مبدأ المسؤولية التضامنية في هذا الصدد. يقوم التضامن في المسؤولية الجنائية والمدنية بين أصحاب العمل الأصليين. ويكون صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسؤول مسؤولاً بالتضامن مع المتسبب في ارتكاب المخالفة. فطبقاً للقانون تقوم مسؤولية تضامنية جنائية بين أصحاب الأعمال في حالة تعددهم، وهى مسؤولية شخصية يسأل كل منهم عن مخالفة ارتكبتها.^(٦) فإذا حكم بالغرامة على أكثر من صاحب عمل فإنهم يكونون متضامنين في أداء هذه العقوبة، ويجوز للدولة تحصيل مجموع الغرامات المقضى بها من أى واحد منهم.^(٧) ومن جهة أخرى يقوم التضامن، في

(١) م ٢٣٧ عمل.

(٢) ١/٣٢م من قانون العقوبات التى تقضى بأنه إذا كَوّن الفعل الواحد جرائم متعددة وجب الاعتداد بالجريمة ذات العقوبة الأشد والقضاء بها.

(٣) ويجب على الحكم، في هذه الحالة، أن يستظهر في مدوناته عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم حتى يمكن تحديد مقدار الغرامة المحكوم بها. نقض جنائي ١٩٧٩/٢/٤ طعن س ٤٨ ق.

(٤) نقض جنائي ١٩٦٣/١٢/٩ س ١٤-٨٩، ١٩٧٢/١١/١٢ س ٢٣ ص ١١٦٩.

(٥) نقض جنائي ١٩٦٦/٢/٢١ س ١٧ ص ١٦٦، ١٩٧٩/٦/١٥ س ٣٠ ص ٦٥٨.

(٦) نقض جنائي ١٩٦٥/٥/١٨ س ٦ ص ٤٨٢.

(٧) نقض جنائي ١٩٧٢/٥/١٤ س ٢٣ ص ٦٩٦.

المسؤولية المدنية فقط، بين صاحب العمل ومن تنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها، أى أن المتنازل إليه عن المشاة يكون مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل في المسائل المدنية فقط دون الجنائية.^(١)

٥- من المقرر عدم قبول الدفع بالجهل بالقانون أو بالغلط فيه في نفي المسؤولية الجنائية بانتهاء القصد الجنائي، إلا أن محكمة النقض قد اتجهت، بالنسبة للمسؤولية الجنائية، إلى جواز الاعتداد بجهل قاعدة أى تشريع آخر غير جنائي مثل قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل، إذ يتعلق الأمر "بجهل مركب من جهل بقاعدة مقررة في قانون العمل وبالواقع في وقت واحد مما يجب قانوناً في المسائل الجنائية اعتباره في مجملته جهلاً بالواقع".^(٢)

٦- تؤزل أموال الغرامات المحكوم بها، في الأصل، إلى خزانة الدولة. خرج المشرع على ذلك الأصل وقضى بأن تؤزل إلى وزارة القوى العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:
أ- ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه والشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون.

ب- ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب وبالتفاهق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.^(٣)

٧- اتجه المشرع في قانون العمل الجديد إلى تبني عقوبة الغرامة عند مخالفة أحكامه، وعُدل عن عقوبة الحبس إلا في حالات مخالفة قواعد إلحاق العمال بالخارج والسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ولا شك أن ذلك الموقف يتسم بالواقعية ويواكب الفلسفة التشريعية المعاصرة، فالغرامة يلتزم صاحب العمل بدفعها عند المخالفة ويستفيد العمال من

(١) نقض جنائي ١٨/٥/١٩٦٥ السابق.

(٢) نقض جنائي ٢٨/٥/١٩٦٦ س ١٧ ص ٣٧٨.

(٣) المادة الخامسة من قانون العمل. صدر القرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ في هذا الشأن.

الوقائع العدد ١٧٢ تابع في ٢/٨/٢٠٠٣.

حصيلتها، وهذا أجدى من حبس صاحب العمل الذى قد يؤدى إلى غلق المنشأة أو المشروع وتسريح العاملين.

الفصل الخامس

نطاق تطبيق قانون العمل

(أ) سريان قانون العمل فى الزمان والمكان

يعترب على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل لتعلقها بالنظام العام، سريان هذه القواعد بأثر فوري مباشر من وقت نفاذها على أثار العقود التى أبرمت فى ظل القانون السابق، ويبتل كل شرط يخالف ولو كان سابقاً على العمل بالقانون.

وتقتضى قواعد تنازع القوانين بأن العقد والالتزامات التى تنشأ عنه يخضع لقانون الارادة الذى يختاره المتعاقدان وإلا فقانون الدولة التى يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التى تم فيها العقد.^(١)

يرد على هذه القاعدة قيد هام مقتضاه أنه إذا تعلقت القواعد القانونية بالنظام العام أو بالأمن المدين فإنها تسرى على كافة العقود التى يتم تنفيذها فى الدولة.^(٢) وعلى ذلك فإن قانون العمل يسرى على عقود العمل التى يجرى تنفيذها فى مصر بغض النظر عن موقع مركز الادارة الرئيسى للعمل وحتى لو اتفق المتعاقدان على قانون اخر.

تضمن قانون العمل الجديد عدة مبادئ تضمن عدم المساس بحقوق العمال المكتسبة:

- إلغاء قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون^{١١} ائقى.

واستثناء من ذلك تعتبر الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال الحد الأدنى للمزايا التى يتم التفاوض الجماعى على أساسه، وتظل المزايا سارية حتى يتم ابرام الاتفاقيات الجماعية بشأها ونفاذها طبقاً لأحكام القانون المرافق.

- لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها، من أجور ومزايا أى كان نوعها، مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكام القانون المرافق.

(١) م ١/١٩ مدق.

(٢) F. Jérôme Pansier, op. Cit. P. 22.

- يستمر العمل بالقرارات المنفذة لقانون العمل الملغى الصادر بالقانون ١٩٨١/١٣٧ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والمجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به.^(١)

(ب) سريان قانون العمل من حيث الأشخاص:

رسم المشرع نطاق تطبيق قانون العمل بطريقة تتسم بالوضوح والتحديد، فقد حدد مجال سريانه عن طريق الاستبعاد وليس عن طريق الحصر والتعداد. فقانون العمل ينطبق على كل من تتوفر فيه شروط تطبيقه باستثناء الفئات التي نص المشرع صراحة على استبعادها كلياً أو جزئياً من هذا النطاق.

أن الاتجاه العام للمشرع هو اعتبار قانون العمل القانون العام الذي يحكم كل علاقات العمل التابع ولذلك حاول التضييق من حالات عدم سريانه، ورأى أن يبقى في النهاية قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل حتى بالنسبة للفئات المستثناءة، وذلك في حالة عدم وجود حكم لها في قانونها الخاص الذي يحكمها. والقصد هو توحيد القواعد التي تحكم علاقات العمل. لذا جاء نص المادة ٣ عام التطبيق: "يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم جميع علاقات العمل التابع".

رأى المشرع ضرورة استثناء العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة باعتبار أن علاقتهم اللاتحفية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذي ينظم العلاقات التعاقدية، ولكن يطبق قانون العمل على هؤلاء في حالة عدم وجود نص في قانونهم الخاص. كما أبقى المشرع على الفئات المستثناءة وهي خدم المنازل ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم بالفعل.

يتضح من ذلك أن قانون العمل أصبح الشريعة العامة لكل علاقات العمل التابع، ومن ثم فهو يطبق على كل العاملين في القطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والشركات بكافة أنواعها بما في ذلك شركات الاستثمار، كل ذلك ما لم يوجد حكم لها في قانونها الخاص الذي يحكمها.

(١) المواد الثانية والرابعة والسادسة والسابعة من قانون العمل.

فمن المقرر أن قانون العمل الحالي يسرى على علاقات العمل التبعية المأجور الخاص، أى أنه يحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر. لذلك فإنه يشترط: أن يكون العمل خاصاً، وأن يكون مأجوراً، وأن يكون تبعية. ومن ثم فإن كل علاقة عمل تتوافر فيها تلك الشروط تخضع لأحكام قانون العمل ما لم يستبعداها المشرع كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقه.

وباستعراض الأعمال المستبعدة من نطاق تطبيق قانون العمل الحالي يمكن حصرها في مجموعات ثلاث هي: الأعمال المستبعدة كلية من نطاق تطبيق قانون العمل، الأعمال المستبعدة كلياً من نطاق تطبيق قانون العمل، الأعمال المستبعدة لتنظيمها بتشريع خاص.

المبحث الأول

الأعمال المستبعدة من سريان كافة أحكام قانون العمل

لا تسرى أحكام قانون العمل على كل من: العاملين بالحكومة، عمال الخدمة
المزيلة. أفراد أسرة صاحب العمل.^(١)

(أ) عمال الحكومة

يتحدد نطاق تطبيق قانون العمل بعلاقات العمل التي تقوم بين أطراف من
أشخاص القانون الخاص، فقانون العمل ينظم العمل الخاص أى الروابط الخاصة الناشئة
عن العمل. ومن ثم يخرج من نطاق تطبيق هذا القانون العمل العام أى العمل الذى
يؤديه الشخص لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة.

يشمل الاستثناء جميع العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة أى الذين يعملون فى
وزارات الحكومة ومصالحها، بالإضافة إلى العاملين بوحدات الحكم المحلى وهى
المحافظات والمدن و المراكز والأحياء والقرى، وكذلك العاملون بالهيئات العامة وهى من
أشخاص القانون العام التى تدير المرافق العامة، وتمتع بالشخصية الاعتبارية، ولها
ميزانية مستقلة ملحقة بميزانية الجهة الإدارية التابعة لها.

لا تخضع الطوائف المذكورة لأحكام قانون العمل بل لأحكام قانون العاملين
المدنيين بالدولة، ذلك أن العلاقة التى تربط بين هؤلاء العاملين والجهات التابعة لها
ليست علاقة تعاقدية بل علاقة وظيفية تحكمها القوانين واللوائح وتدخل فى نطاق
القانون العام وولاية القضاء الإدارى. ولا يهم التسمية التى تطلق على هؤلاء العاملين:
عمالاً أو مستخدمين أو موظفين.

(١) م ٤ م عمل.

(ب) عمال الخدمة المنزلية:

لا تسرى أحكام قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ويخضع هؤلاء العمال لأحكام القانون المدني^(١).

ويقال عادة في تبرير هذا الاستثناء أن طبيعة العمل الذى يؤدونه يتصف بالخصوصية. فالخادم على صلة خاصة ومباشرة بالمخدوم حيث يقف على أسراره وشؤونه الخاصة مما يبرر عدم تقييد المخدوم بالقواعد التى يفرضها قانون العمل، الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف.

ولا تنفق مع هذا التبرير الواهى لحرمان تلك الفئة الضعيفة والأولى بالرعاية من الضمانات والحقوق المقررة في قانون العمل بحجة إصدار قانون خاص بهم، لم ولن يرى النور، ذلك أنه من الصعب على السادة النواب تقبل حصول خدمهم على ذات المكاسب التى حظى بها باقى العمال أضف إلى ذلك أن الوضع قد تفسر في العصر الحديث، واكتسبت أعمال الخدمة المنزلية طابعاً عملياً ومهياً، حيث أصبحت في نطاق العمالة المنظمة والمحددة بنطاق زمنى وإتفاقي ومالى يبعدها عن صفة الخصوصية مما يبرر خضوعها لأحكام قانون العمل.

والمقصود بالخادم هو الشخص الذى يقوم بعمل مادي لخدمة شخص المخدوم أو ذويه مثل الطباخ ومن يقوم بتنظيف وترتيب شؤون المنزل وقضاء حاجياته. فلا تنور صعوبة بالنسبة للشخص الذى يؤدي عملاً مادياً داخل المنزل، فتلك هى الصورة التقليدية لخادم المنزل.

فيخرج عن طائفة الخدم الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية ولو داخل المنزل كالمدراس والسكرتير الخاص وأمين المكتبة ومربية الأطفال السق تتسولى تنظيف الطفل وتلقينه قواعد السلوك القويمة بحيث تغلب الناحية الذهنية على عملها. أما إذا كان عملها مادياً يقتصر على العناية بنظافة الأطفال وحراستهم فإنها تعتبر خادمة.

ويخرج عن طائفة الخدم كذلك من يعمل لدى صاحب العمل في حرفته أو مهنته دون أن يتصل بشخصه أو بذويه كالساعي والفراش في المكتب أو المدرسة أو

(١) ولعمال الخدمة المنزلية الحق في تكوين نقابات، م/٢ من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

العيادة والممرض ومرمى الطيور وخدم المحال التجارية والسياحية كالفنادق والبنسوانات والمطاعم والمقاهى.

وإذا قام أى من هؤلاء فى ذات الوقت بأداء الخدمات المولية لصاحب العمل فإن العبرة بالعمل الأسمى أو الأساسى منهما. وإذا تعذر تحديد العمل الرئيسى وجب تغليب الصفة التى تكون فى صالح العامل أى اعتباره عاملاً لا خادماً لأن هذا أصلح له.^(١)

ويعتبر فى حكم خادم المنزل ولا يخضع لقانون العمل كل من يقوم بعمل مادى ولى الصلة بشخص المخدم ولو كان خارج المنزل ولو لم يجر العمل على تسميته خادماً كالسائق والبستاني الخاص وبواب أو خفير المسكن الخاص.

أما بالنسبة لبواب العمارة السكنية التى تضم أكثر من ساكن بوحداً فالمختلفة فإن القضاء يستقر على أنه لا يعتبر من قبيل خدم المنازل ومن فى حكمهم، بل هو عامل عادى يخضع لقانون العمل، ذلك أن عمله يتصل بالمقار فى ذاته من حراسة ونظافة، وهو عمل لا يتصل بشخص مالك العمارة ولو كان مقيماً فيها، ولا يؤثر فى ذلك قيامه ببعض الخدمات للسكان لأن ذلك لا يدخل فى عمله الأسمى بل يؤديه عرضاً وبمقابل. ويختلف الأمر إذا غلبت على عمل البواب صفة الخصوصية وكان خادماً لمالك العمارة فى منزله أو انسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً وغلبت عليه هذه الصفة هنا يخضع لأحكام القانون المدنى.^(٢)

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل:

استبعد المشرع من الخضوع لأحكام قانون العمل أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً، مؤدى ذلك أن الاستبعاد قاصر على القرابة المباشرة دون قرابة الحواشى أو المصاهرة. وتخرج هذه الطائفة من الخضوع لقانون العمل كلية بما فى ذلك قواعد السلامة المهنية وتنظيم العمل، وإن كان ذلك لا يمنع من خضوع تلك الطائفة لأحكام القانون المدنى المنظمة لعقد العمل.

(١) حسن كيرة ص ١١٢.

(٢) نقض جئائى ١٩٦٦/٣/٧ ص ٢٢٥.

ويقتصر هذا الاستثناء، بطبيعة الحال، على حالة كون صاحب العمل شخصاً طبعياً أى الإنسان فهو الذى يتصور أن تكون له أسرة وتتوافر في حقه صلة القرابة، فلا ينطبق الاستثناء على الأشخاص الاعتبارية كالشركات والجمعيات. ولو كان العامل قريباً لرئيس مجلس الإدارة أو المدير أو أحد الشركاء، لأن أى من هؤلاء لا ينطبق عليه وصف صاحب العمل إذ تتوافر تلك الصفة للشركة أو الجمعية، فلها شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء أو الأعضاء.

ويشترط المشرع لاستبعاد هؤلاء الأقارب من نطاق قانون العمل أن يكون صاحب العمل هو العائل لهم بالفعل، أى أنه يتولى الأنفاق عليهم من مسكن ومأكل وملبس. ويستوى أن تكون الإعالة بالاتفاق أى اختيارية أم جبرية تقررت بحكم قضائي، ويستوى أن تكون الإعالة تبرعية أم قانونية أى بناء على التزام يفرضه القانون كنفقة الأقارب.

المهم هو توافر الإعالة الفعلية. فلا تكف الإعالة القانونية أى مجرد وجود التزام بالإعالة. فإذا كان صاحب العمل ملزم بإعالة العامل (الوالد والابن مثلاً) إلا أنه لا يتخذ التزامه القانوني فإن الاستثناء لا يتوافر وينطبق قانون العمل في هذه الحالة. فالعبرة بحقيقة الوضع أى بحدوث الإعالة فعلاً من عدمه. ولا تتطلب الإعالة إقامة العامل مع صاحب العمل في مسكن واحد. فيمكن توافر الإعالة في مسكن مستقل.

يؤدى هذا الاستثناء إلى حرمان أقارب صاحب العمل من مزايا وضمانات قانون العمل. ويقال في تبرير ذلك أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، ويخشى أن يؤدى سريان قانون العمل عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية، فضلاً عن أن هؤلاء الأشخاص هم بطبيعة العلاقة الموجودة بين صاحب العمل وبينهم سيعاملون معاملة سخرة.^(١)

والواقع أن هذا التبرير بات محل نظر في ظل تغير العلاقات الأسرية في الوقت الراهن، ولا تتور مسألة تطبيق القانون إلا في حالة وقوع الخلاف ومن ثم يمكن أن يتعرض هؤلاء الأقارب إلى المعاملة السيئة والحرمان من مزايا قانون العمل وخضوعهم لأحكام القانون المدني.

(١) هام محمد محمود ص ٦٢.

المبحث الثانى

الأعمال المستبعد من سريان بعض أحكام قانون العمل

استبعد المشرع بعض الأعمال من الخضوع لبعض أحكام قانون العمل دون البعض الآخر، والأعمال المستبعدة هي: الأعمال العرضية، أعمال الوكلاء المفوضين، الأعمال التجهيزية والتكاملية وأعمال الحراسة والنظافة، وأعمال الفلاحة البحتة. تخضع الأعمال المذكورة في مجملها لأحكام قانون العمل عدا بعض تلك الأحكام.

(أ) الأعمال العرضية:

استبعد المشرع الأعمال العرضية من تطبيق الفصل الخاص "بتظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج"^(١)، أى أن القواعد المنظمة لتشغيل العمال لا تسرى على تلك الأعمال العرضية.^(٢)

-
- (١) ٢٥م عمل. ويجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض هذه الأعمال ٢/٢٥م عمل.
- (٢) المادة ١ تشترط لاعتبار العمل عرضياً "ألا يكون داخلياً في مهنة صاحب العمل وألا يستغرق إنجازَه أكثر من ستة أشهر".
- وطبقاً للمادة ١/د:

العمل المؤقت: هو العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقضى طبيعة إنجازَه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه.

العمل العرضى: العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازَه أكثر من ستة أشهر.

العمل الموسمى: العمل الذى يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

وتنص المادة ٢٦ على أن تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعيّنين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل

هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

وقد رأى المشرع أن كل الأعمال تنقسم إلى قسمين كبيرين: إما دائم، وإما مؤقت، فالعمل العرضي والموسمي يندرجان تحت لواء العمل المؤقت، وكان يمكن الاكتفاء بوضع تعريف واحد لهما، ولكن القانون لم يأخذ بهذا الاتجاه لاختلاف الأحكام التي تترتب على اعتبار العمل مؤقتاً، عن تلك التي تترتب على اعتباره عرضياً، ورؤى الإبقاء على تعريف العمل المؤقت حتى يطمئن أصحاب الأعمال فلا يحجمون عن استخدام العمالة المؤقتة فتزيد بذلك فرص العمل.

وقد كان هناك اتجاه ينادى بإلغاء العمل العرضي باعتباره عملاً مؤقتاً بطبيعته إذ أن إنجازها لا يستغرق سوى مدة محدودة. ولكن المشروع أقر الإبقاء على تعريف العمل العرضي وذلك لفتح الطريق أمام أصحاب الأعمال بلا تردد لاستخدام عمال عرضيين فيما يتوافر لديهم من أعمال مما يسمح بتوفير فرص عمل لهؤلاء العمال خاصة وإن صاحب العمل يستطيع إلغاء هذا العمل العرضي في أي وقت دون أية مسئولية (المذكرة الإيضاحية).

ولعله من المفيد في هذا المجال الإشارة إلى قضاء النقص في تحديد المقصود بالعامل العرضي في مجال القطاع العام: من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن جميع أنظمة العاملين بدءاً بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ أو انتهاء القانون رقم ٤٨ لسنة ٧٨ قد أوجت أن يكون للشركة هيكل تنظيمي وجدول مقررات وظيفية، وميزانية تقديرية للوظائف والأجور وجدول توصيف للوظائف والأجور يتضمن كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها واشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها بإحدى الفئات المالية المبينة بالجدول الملحق بالنظام، كما أحازت هذه الأنظمة للشركة تعيين بعض العاملين في وظائف غير دائمة وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس إدارتها، بما لا يزمه أن أحكام كل نظام منها إنما تنطبق فقط على العاملين الذين يعينون على الوظائف الواردة بجدول المقررات الوظيفية للشركة وهى الوظائف الموصوفة والمرتبة في الفئات المالية المبينة بالجدول الملحق بها، أما العاملون الذين يعينون على غير تلك الوظائف إذا أسندت إليهم الشركة أعمالاً مؤقتة أو عرضية فإنهم يعملون وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس إدارة الشركة وطبقاً لما يرد في عقود عملهم أو قرارات تعيينهم.

المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الممول عليه في اعتبار العمل المسند إلى العامل بتركة القطاع العام عرضياً أو مؤقتاً هو أن يكون تعيينه على غير الوظائف الواردة بجدول المقررات للشركة والموصوفة للشركة والموصوفة بجدول توصيف الوظائف الخاصة بها، والمرتبة في الفئات المالية المبينة بالنظم سالفة الذكر، لأنها هي الوظائف الدائمة في الشركة لورودها في هيكلها التنظيمي، ولا عرة في هذا المقام بنوع العمل الذي يسند

و يدخل في سلطة قاضي الموضوع تحديد طبيعة العمل، حيث تتحرى المحكمة حقيقة الواقع وطبيعة العمل المتعاقد عليه و تقوم بتكثيفه دون التقيد بما يرد في العقد.

(ب) الأعمال التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل:

توجد صلة وثيقة بين صاحب العمل والوكيل المفوض حيث يقوم يتمثله ويتوب عنه في الإدارة والإشراف. ويتمتع في الغالب بسلطة التوقيع عن رب العمل وإبرام التصرفات القانونية. عنه والتحقيق مع العمال وتوقيع الجزاءات التأديبية عليهم، هذا بالإضافة إلى سلطة إجراء التنظيمات والتعديلات الجوهرية في نظام العمل.

إن استثناء هذه الفئة مرده أن هذه الوظائف تتطلب مواجهة خاصة ودرجة كبيرة من الثقة في شاغلها، ولذلك استثناءها المشرع من أحكام تنظيم تشغيل العمال حتى يطلق يد صاحب العمل في إختيار من يتوب عنه في المنشأة ويتمتع بسلطات كبيرة في اتخاذ القرارات والتأديب وغير ذلك من المسائل التي تكاد تجعل منه هو نفسه صاحب عمل. ويلاحظ أن عقد العمل الفردى غالباً ما يتحدد فيه الصفة التي تثبت للمفوض ومدى هذا التفويض.

وانطلاقاً من تلك الصلة والثقة الخاصة بين صاحب العمل ووكيله المفوض قدر المشرع استثناء عمل الوكلاء المفوضين من تطبيق نوعين من قواعد قانون العمل:

أولاً: لا يخضع عمل الوكيل المفوض لأحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال حتى تناح لصاحب العمل حرية استخدام وكيله المفوض بعيداً عن مكاتب التوظيف والتخديم.^(١)

على غير هذه الوظائف الدائمة، ولو كان له مسمى منها، ولا بالزمن الذي يستغرقه عمله مهما طال، ولا مدة عقد عمله ولو كان غير محدد المدة، طالما أنه لم يعين عليها، لأن استئالة خدمة العامل المعين بالشركة بصفة عارضة أو مؤقتة لا يغير صفة العمل المؤقتة إلى صفة دائمة. (الطعن رقم ٨٧٩ س ٥٦ ق جلسة ١٩٩١/٥/٣١، الطعن رقم ٨٦ س ٥٦ ق جلسة ١٩٩٢/٣/٢، الطعن رقم ٥٣٠ لسنة ٧٣ ق — جلسة ٢٠٠٤/٩/١٩).

(١) ٢٥م عمل. ويجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض هذه الأعمال.

(ج) الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة

استبعد المشرع هذه الأعمال التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل من سريان قواعد قانون العمل الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل ولفترة وجود العامل في مكان العمل.^(٢)

(د) أعمال الفلاحة البحتة

وهي الأعمال الخفيفة التي تتصل بالزراعة بصورة مباشرة، ويجرى العمل على أن يقوم بها النسوة والصغار، ومن أمثلتها تنقية البذور وإلقائها ومكافحة الآفات والحصاد ورعي الماشية.

استثنى المشرع هذه الأعمال من قواعد قانون العمل الخاصة بتشغيل النساء والأحداث.^(٣)

-
- (١) وهي الأحكام الواردة في المواد ٨٠ : ٨٤ عمل.
- (٢) ٨٧م. ويتم تحديد تلك الأعمال الحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة ويستحق هؤلاء العمال أجراً إضافياً طبقاً للمادة ٨٥ عمل. القرار ٢٠٠٣/١١٣، الوقائع، ١٦١ في ٢٠٠٣/٧/١٩، ويقرر الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لعمال المنشآت الصناعية المحددة بالقانون ١٩٦١/١٣٣، والحد الأقصى لساعات العمل الإضافية ١٢ ساعة في الأسبوع.
- (٣) ٩٧، ١٠٣ عمل. الفصل الثاني والثالث من الباب السادس.

المبحث الثالث

أعمال مستبعدة من تطبيق قانون العمل لتنظيمها بتشريع خاص

(تطبيق قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص)

وضع المشرع لبعض الأعمال تنظيمات خاصة، يخضع العاملون في هذه الأعمال للتشريعات الخاصة بهم، ومن ثم لا يسرى قانون العمل على هؤلاء العمال إلا فيما لا يتعارض مع التنظيم الخاص بهم، أى أن التشريع الخاص يسرى ابتداءً على تلك الفئات من العمال، فإذا لم يوجد نص في هذه التشريعات الخاصة فإن قانون العمل يسرى عليهم. فتطبيق قانون العمل لا يتم، في هذه الحالة، إلا على سبيل الاحتياط، أى فيما لم يرد بشأنه قواعد عمل خاصة. ونعرض لتلك الفئات من الأعمال على التوالى:

(أ) العاملون بشركات القطاع العام و قطاع الأعمال العام:

أخرج المشرع العاملين في القطاع العام من نطاق سريان قانون العمل وأخضعهم للنظام القانون الخاص بهم، ولا ينطبق قانون العمل عليهم إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في ذلك النظام.^(١)

(١) ١٦م من القانون ١٩٨٣/٩٧، ١٢ من القانون ١٩٧٨/٤٨، نقض ١٩٨٣/٢/٢٠ مجموعة س ٣٤ ج ١ ص ٥٠٢.

- سكوت قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ عن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتيادية. أثره. وحوب الرجوع إلى قانون العمل. (الطعن رقم ١٩٢٢ لسنة ٧٢ ق - جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥).

- العاملون المينيون بشركات القطاع العام. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وللأجر المحدد للوظيفة بغض النظر عن إجازاتهم العلمية أو خبرتهم العملية. تحديد العمل والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. أثره.

صدر قانون شركات قطاع الأعمال الجديد وقضى بحل الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات (شركات القطاع العام)، وتنقل إلى الشركات القابضة والشركات التابعة لها كافة ما لهيئات القطاع العام وشركاته الملقاة من حقوق وتحمل بجميع التزاماتها^(١)

حرص المشرع على استبعاد تطبيق قانون العاملين بالقطاع العام على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بلوائح أنظمة العاملين بها. وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شؤونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها. وتضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والملاوات والبدلات والأجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص^(٢).

حرص المشرع على تقرير مبدأ عام مؤداه سريان أحكام قانون العمل على العاملين بشركات قطاع الأعمال فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون قطاع الأعمال واللوائح الصادرة تنفيذاً له^(٣).

عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته التخصيصية. (الطعن رقم ٨٥٣١ لسنة ٦٣ - جلسة ٢٠٠٤/٧/١١).

- العاملون المعنونون بشركات البترول. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة باللائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بعض البنظر عن إنجازاتهم العلمية وخبراتهم. لازمة تحديد الأقدمية والأجر. منطقة. قرار تعيين العامل. أثره. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة. (الطعن رقم ٥٤٨ لسنة ٧٠ - جلسة ٢٠٠٤/٦/١٠).

(١) المادة الثانية من القانون ١٩٩١/٢٠٣. استبقى المشرع شركات القطاع العام للبترول وبنوك القطاع العام وشركات القطاع العام للتأمين. وتنظم هذه الشركات قوانين خاصة ويتم الرجوع، فيما لم يرد بشأنه نص في هذه القوانين، إلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته رقم ١٩٨٣/٩٧. وتخضع علاقات العمل في هذه الشركات لقانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ١٩٧٨/٤٨.

(٢) المادة الرابعة والخامسة و٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام.

(٣) المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة شركات القطاع العام بالعاملين لديها علاقة تعاقدية تخضع لأحكام نظام العاملين بهذه الشركات ولأحكام قانون العمل فيما لم

وتسرى بصفة خاصة أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي. وتسرى أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية.^(١) مؤدى ذلك أن المشرع اعتبر قانون العمل صاحب الولاية التشريعية العامة بالنسبة للعاملين بشركات قطاع الأعمال في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في قانونها ولائحته التنفيذية ولوائح أنظمة العاملين بها.

إلا أنه فيما يتعلق بواجبات العاملين والتحقيق معهم وتأييدهم فرق المشرع في الحكم بين العاملين بالشركات القابضة والعاملين بالشركات التابعة لها، حيث تسرى على العاملين بالشركات القابضة الأحكام الواردة بقانون نظام العاملين بالقطاع العام، بينما تسرى على العاملين بالشركات التابعة أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل.^(٢)

مؤدى ذلك أن المشرع، فيما يتعلق بالواجبات والتحقيق والتأديب، عامل العاملين في الشركات التابعة نفس معاملة العاملين في شركات القطاع الخاص وأخضعهم لأحكام قانون العمل، بينما أخضع العاملين في الشركة القابضة، في هذا الصدد، لأحكام قانون القطاع العام كقاعدة عامة. وتلك التفرقة لا مبرر لها، خاصة وأن المشرع قد نص صراحة على اعتبار الشركة القابضة من أشخاص القانون الخاص وتأخذ شكل شركة المساهمة.^(٣)

يرد به نص خاص في هذه التشريعات. لما كان ذلك، وكان المطعون ضدهم عبداً الأحرار يعملون لدى الطائفة، وهى من وحدات القطاع العام، فإنهم بهذه الصفة يعتبرون من العاملين بالقطاع العام إذ يعتبر عاملاً بهذا القطاع من يعمل لقاء أجر تحت سلطة وإشراف وحدة من وحداته الاقتصادية سواء كان عاملاً دائماً أو عرضياً أو عقلياً أو إدارياً أو فنياً أو غير فنى. نقض ١٩٩٢/٢/٢٧ طعن ٢٤٥ ص ٥٣ ق.

(١) ٤٨ م من نفس القانون.

(٢) ٤٤ م من نفس القانون.

(٣) ١ م من نفس القانون.

(ب) العاملون بالمشروعات المقامة طبقاً لقانون الاستثمار

تعتبر المشروعات المقامة، طبقاً لقانون الاستثمار، أيّاً كان شكلها القانوني، من مشروعات القطاع الخاص، وذلك أيّاً كانت الطبيعة القانونية للأموال المصرية المساهمة فيها، ولا تسرى عليها القوانين واللوائح الخاصة بالقطاع العام أو العاملين فيه.^(١) مودى ذلك أن المشروعات المذكورة تعتبر من شركات القطاع الخاص وتعد علاقة العمل فيها علاقة تعاقدية تخضع كقاعدة عامة، لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنها من أحكام خاصة.

حاول المشرع في قانون الشركات الجديد مساواة شركة المساهمة التي تؤسس وفقاً لأحكامه بمثلتها التي تؤسس وفقاً لقانون الاستثمار، وعمل على التقريب قدر المستطاع بين الأنظمة القانونية التي تحكم الشركات سواء كانت شركات مملوكة بالكامل للمصريين أو شركات استثمار ذات مكون عربي أو أجنبي في رأس مالها.^(٢) ووضع المشرع قاعدة عامة هي اعتبار أحكام قانون الشركات الشريعة العامة لجميع الشركات يجب الرجوع إليها في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص بقانون الاستثمار أو بشركات قطاع الأعمال أو أى تنظيم خاص لبعض الشركات.^(٣) أدى كل ذلك إلى نوع من التقارب بين النظم القانونية للعاملين بالمشروعات المختلفة بل والوحدة التلقائية للأحكام المطبقة على هؤلاء العاملين. وهذا هو الاتجاه الذى تبناه قانون العمل الموحد كما رأينا.

يجرى التمييز بين المشروعات المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار على أساس نطاق العمل حيث يقتصر نشاط بعضها على المناطق الحرة، وتتميز بنظام قانونى مختلف في بعض الأوجه، ويمكن التعرف على ذلك من القرار الصادر بالموافقة على إقامة المشروع. يفرق المشرع بين النوعين من المشروعات باستخدام تعبيرى: نظام الاستثمار الداخلى، ونظام الاستثمار في المناطق الحرة. فرق المشرع بين العاملين بمشروعات

(١) م ٧ من قانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩، المعدل بالقانون رقم ٨ لسنة

١٩٩٧، ١٣ لسنة ٢٠٠٤.

(٢) القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ والمذكرة الإيضاحية به.

(٣) المادة الثانية من القانون المذكور.

الاستثمار الداخلى والعاملين بمشروعات المناطق الحرة فيما يتعلق بمدى الخضوع لقواعد قانون العمل.

يمكن القول بأن العاملين في مشروعات الاستثمار الداخلى يخضعون لكافة أحكام قانون العمل. يسرى ذلك القانون على العاملين بتلك المشروعات ما لم يكن هناك نص خاص في قانون الاستثمار^(١) أو تضمن عقد العمل حكماً مخالفاً ينطوى على معاملة أفضل للعامل.

يخضع العاملون في المناطق الحرة، كقاعدة عامة، بدورهم لأحكام قانون العمل والقانون المدنى في شأن المسائل التى لم يرد لها تنظيم خاص في قانون الاستثمار، أى أنه ينبغى بداية الرجوع إلى النصوص الخاصة بالعاملين في المناطق الحرة، الواردة ضمن قانون الاستثمار التى تفرد لهم أحكاماً معينة^(٢) أو تستبعد تطبيق أحكام محددة بشأنهم.^(٣)

(١) نعل النص الخاص الوحيد الذى تضمنه قانون الاستثمار، في المادة ٢/٢٦، هو اعفاء المشروعات المذكورة من حكم المادة ١/٢٤ من قانون العمل السابق الذى تجيز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الزام بعض المنشآت باستخدام العمال وفقاً لتواريخ فيلدهم لدى الجهات الادارية. ولم يرد نص مماثل في قانون العمل الجديد.

(٢) يسرى على العاملين بمشروعات المناطق الحرة نفس أحكام العاملين في قانون الشركات وقانون الاستثمار فيما يتعلق بالمواد ٢٠، ٢٦ من قانون الاستثمار، وأحكم الخاص باخذ الأقصى لما يعاضه رئيس وعضو مجلس الادارة، وحكم القانون ١٩٥٨/١١٣ في شأن التعيين في وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة. ورغبة من المشرع في تشجيع الاستثمار داخل المناطق الحرة حرص على تحرير علاقات العمل في المشروعات المقامة فيها من بعض القيود الواردة في قانون العمل من جهة وإفراد العاملين فيها ببعض الأحكام الخاصة من جهة أخرى وفوض مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار في وضع القواعد المنظمة لشؤون هؤلاء العاملين على ضوء الموجهات الرئيسية التى بينها النص (م ٤٣ من قانون الاستثمار).

(٣) لعن الاستثناء البارز في هذا المقام هو استبعاد تطبيق أحكام الفصل التأديبى من قانون العمل على المشروعات المقامة في المناطق الحرة (م ٤٣ من قانون الاستثمار). ويترتب على ذلك عدم خضوع العاملين في هذه المشروعات للقواعد الخاصة بالفصل التأديبى في قانون العمل. تنتهى عقود عمل هؤلاء العاملين، فيما عدا ذلك، طبقاً لنفس الأحكام التى تنتهى بها عقود العمل الأخرى. أما بالنسبة لعقود العمل في مشروعات

يتم الرجوع بعد ذلك إلى القواعد الواردة في قانون الاستثمار بشأن العاملين في مشروعات الاستثمار بصفة عامة، وفيما عدا ذلك يجب الرجوع إلى قواعد قانون العمل بوصفه الشريعة العامة لعلاقات العمل^(١) وإذا لم يتضمن قانون العمل نصاً لحكم المسألة المعروضة تعين أعمال القانون المدق باعتباره الشريعة العامة في العلاقات القانونية الخاصة، والأصل العام في التنظيم القانوني وما عداه الاستثناء

(ج) بعض الفئات الأخرى:

هناك بعض الفئات الأخرى من العمال وضع المشرع لكل منها قانوناً خاصاً، ومن ثم فإن قانون العمل لا يسرى على تلك الفئات إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القوانين الخاصة بهم. ويدخل في تلك الفئات:

١- **العمال البحريون**، الذين يعملون على سفن تجارية بحرية تقوم بالنقل البحري للبضائع والركاب في أعالي البحار، ويدخل في ذلك عمل ربان السفينة ومن يرتبط بها كالتبيب والطهارة والخدم. ولا يدخل في تلك الفئة العاملون على السفن التي تقوم باستخراج المعادن والعاملون في مجال إرشاد السفن أو تنظيفها أو إصلاحها أو شحنها أو تفريغها، وكذلك عمال الملاحة النهرية الداخلية.

يخضع العمال البحريون لقانون عقد العمل البحري وقانون التجارة البحرية^(٢) فإذا لم يوجد نص خاص في هذه التشريعات تم الرجوع إلى قواعد قانون العمل وأحكام عقد العمل في القانون المدني.

الاستثمار الداخلي فلم يرد بشأنها أى استثناء، ومن ثم فهي تنتهي طبقاً لأحكام انقضاء عقود العمل بصفة عامة.

(١) قانون قطاع الأعمال رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ولوائح العاملين بشركاته. تعتبر الأساس في تنظيم علاقات العاملين بهذه الشركات. تطبيق أحكامها ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أى قانون آخر. عدم ورود نص خاص بها أثره الرجوع إلى أحكام قانون العمل. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده للمقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاته السنوية رغم استغاضه لها قبل تاريخ إحالته للمعاش وإخطار الطاعنة له بذلك خطأ. (الطعن رقم ١٣٨٤ لسنة ٧٢ ق - جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢١).

(٢) القانون ١٩٥٩/١٥٨ في شأن عقد العمل البحري، والقانون ١٩٩٠/٨ الخاص بالتجارة البحرية.

٢- **عمال المناجم والمحاجر**، ويخضعون للتنظيم الخاص بهم،^(١) ويسرى قانون العمل عليهم فيما لم يرد به نص خاص في قانونهم، ويعمل كذلك بأحكام قانون العمل إذا كانت أكثر سخاء، أى أفضل للعامل من الحكم الوارد في قانون المناجم والمحاجر.^(٢)

٣- **العاملون بالمدراس الخاصة**، ويخضعون لأحكام قانون التعليم. وتضع كل مدرسة خاصة لائحة داخلية بنظام العمل بها. ويصدر بتنظيم العلاقة بين العاملين في المدرسة الخاصة وصاحبها قرار من وزير القوى العاملة. مؤدى ذلك أن العاملين بالمدراس الخاصة يخضعون لأحكام قرار وزير التعليم واللائحة الداخلية بنظام العمل في المدرسة الخاصة فإن لم يوجد نص طبقت أحكام قانون العمل.^(٣)

٤- **العاملون فى النقابات العمالية**، ويخضعون لأحكام القانون الخاص بهم،^(٤) ويسرى عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص في قانون النقابات العمالية أو القرارات أو اللوائح أو الأنظمة الأساسية الصادرة تنقيداً له. ونفس الحكم بالنسبة للعاملين في الأحزاب السياسية^(٥) والمؤسسات الصحفية^(٦) والجمعيات.^(٧)

(١) القانون ١٩٨١/٢٧. حسن كيرة ص ٥٢.

(٢) المادة الثالثة من نفس القانون.

(٣) المواد ٥٦، ٦٧، ٦٢ من قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١.

(٤) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

(٥) القانون ٤٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقانون ٣٦ لسنة ١٩٧٩ و ١٤٤ لسنة ١٩٨٠.

(٦) قانون سلطة الصحافة ٩٦ لسنة ١٩٩٦.

(٧) قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤، وقوانين الجمعيات التعاونية: ١٩٥٢/١٧٨،

١٩٥٦/٣١٧، ١٠٩/٥١، ١٩٦٩، ١١٠/١٩٧٥، ١٩٧٥.

الباب الثاني علاقات العمل الفردية (مفهوم عقد العمل)

تنشأ علاقات العمل الفردية، غالباً عن عقد عمل يبرم بين صاحب العمل وكل من عماله، فعقد العمل الفردى هو المصدر الأساسى لعلاقات العمل الفردية التى تنظمها أحكام قانون العمل. ومن ثم فإن أحكام ذلك العقد تمثل جوهر مضمون قانون العمل. لذا يتعين علينا دراسة تلك الأحكام بالتفصيل، بل أنها تشكل محور دراستنا. ولكن ينبغى فى البداية تعريف عقد العمل وبيان عناصره وخصائصه التى تميّزه عن غيره من العقود.

(أ) تعريف عقد العمل الفردى وعناصره:

عرّف التقنين المدنى عقد العمل بأنه هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. وجاء قانون العمل معبراً عن نفس المعنى بأنه العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه^(١).

يتفق التعريفان فى وحدة المضمون، حيث يتمثل العقد فى اتفاق يبرم بين العامل وصاحب العمل يلتزم الأول بأداء عمل مقابل أجر تحت إدارة وإشراف الثانى^(٢). ومن ثم فإن عقد العمل الفردى يقوم على عدة عناصر هى: طرفا العقد، العمل، الأجر، التبعية، المدة، ونعرض فى هذا الباب لعنصرى العقد الجوهريين وهما التبعية والأجر^(٣)، ونرجئ الحديث فى بقية

(١) م ٦٧٤م، ٢٩م عمل، ٣١م عمل.

Olivier Chenénéde, D. Jourdan, Contrat de travail, du (٢) recrutement à la rupture, 2003, P. 18.

(٣) وتقرر محكمة النقض بأن عقد العمل يتميّز بتخصيصتين أساسيتين هما التبعية والأجر، بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعتين، ولا يتحقق عقد العمل إلا بتوافر أمرين، تبعية

العناصر إلى دراستنا التفصيلية لعقد العمل على مراحلها الثلاث التي تتمثل في إبرامه وأثاره وانقضائه.

(ب) خصائص عقد العمل الفردى:

يتضح من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتميز بعدة خصائص هي:

- ١- يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي وضع المشرع تنظيمًا خاصاً لكل منها يبين تفاصيل أحكامه وحلول مشكلاته، وقد نظم كل من القانون المدني وقانون العمل ذلك العقد بأحكام تفصيلية في مجموعة كبيرة من النصوص.
- ٢- عقد العمل عقد رضائي يعقد بمجرد تبادل التراضي بين طرفيه، ولا يشترط لانعقاده أى شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح على خلاف ذلك.
- ٣- عقد العمل عقد معاوضة ملزم للجانبين، حيث يأخذ كل طرف مقابلاً لما يعطى. يلتزم العامل بأداء العمل مقابل التزام صاحب العمل بأداء الأجر. يولد العقد عدة التزامات متبادلة على عاتق طرفيه، فإذا أحل أحدهما بتنفيذ التزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو السدفع بعدم تنفيذ التزاماته أو التعويض.
- ٤- يمثل موضوع العقد في العمل التابع لإشراف الغير وإدارته.
- ٥- يعتبر عقد العمل، في أغلب الحالات، عقداً مستمراً، أى يستمر تنفيذه فترة من الزمن، ويلعب الزمن فيه دوراً أساسياً لتحديد مضمونه، حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الأجر. وعقد العمل قد يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بزمان معين، وقد لا يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بغير طريق الزمن، وذلك في الحالات التي يتفق فيها الطرفان على تحقيق نتيجة معينة بغض النظر عن الزمن.

العامل وتقاضيه أجراً عن عمله. نقض ١٩٦٧/١١/٨ طعن ٣٨٣ س ٣٣٣ -
١٩٥٧/٧/٤ س ٨ ص ٣٧٠.

٦- يعتبر عقد العمل من عقود المساومة. تم تكييف عقد العمل في فترات ماضية على أنه من عقود الإذعان حيث كان العامل مضطراً إلى قبول مضمونه الذي ينفرد صاحب العمل مقدماً بتحديدده. ويبدو ذلك جلياً في الأماكن التي يحتكر صاحباً لعمل فيها سوق العمل ويتمكن بالتالي من إملاء شروطه.

تغير الوضع حالياً بسبب وجود التنظيم القانوني الأمر لأحكام عقد العمل. يضمن هذا التنظيم حداً أدنى من الحقوق للعامل لا يستطيع صاحب العمل المساس بها. أما بالنسبة لما يزيد عن هذه الحقوق، فلا يستطيع العامل، بسبب كساد العمل وانتشار البطالة، أن يساوم صاحب العمل حقيقة، بل يضطر إلى قبول شروطه كاملة^(١). ويدفع ذلك القضاء إلى تفسير شروط عقد العمل، عند الشك لمصلحة العامل.

(١) إسماعيل غانم، ص ١٥٧.

الفصل الأول عصر التبعية

يتمثل العنصر الجوهري في عقد العمل في أن العامل يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، وهذا ما يُطلق عليه عنصر أو رابطة التبعية. ونعرض للمقصود بالتبعية ثم نبين دورها في التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود

المبحث الأول

المقصود بالتبعية

أن المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته. تـتـأزـع تحديد المقصود بالتبعية مفهومـان الأول اقتصـاـدى والثاني قانوني.

(أ) المفهوم الاقتصادي للتبعية:

تتحقق التبعية الاقتصادية إذا كان العامل يعتمد في معيشته اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، أي أنه تابع اقتصادياً لرب العمل لأن الأجر هو مصدر رزقه الأساسي. ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يستفد جهد العامل كلية وجميع نشاطه. فالتبعية الاقتصادية تقوم على عنصرين: الأول أن يكون ما يتقاضاه العامل من العمل هو مصدر رزقه الرئيسي. الثاني أن يكرس العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل، فهو يستأثر بكل جهود العامل مقابل الأجر.

يتضح من ذلك أن التصوير الاقتصادي للتبعية يرتكن إلى الحالة الاقتصادية للعامل، فإذا كان يعتمد اقتصادياً على صاحب العمل فإنه يتبعه ويقوم لحسابه بعمل تبعى وهذا هو جوهر علاقة العمل^(١).

وذهب البعض، في البداية إلى وجوب الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل وبالتالي تطبيق قانون العمل في هذه الحالة نظراً لضعف الفئات التابعة اقتصادياً وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة لها. ويؤدي الأخذ بالتصوير الاقتصادي للتبعية إلى مد الحماية المقررة في قانون العمل إلى بعض الطوائف الضعيفة كالأشخاص السذيين يعملون في منازلهم لحساب الغير مثل الحرفي الذي يعمل في منزله ويورد منتجاته بانتظام إلى صاحب العمل. فتلـك الفـتـة رـغم استقلالها فنياً وإدارياً عن صاحب العمل إلا أنها تخضع له اقتصادياً وفي حاجة ماسة إلى الحماية.

Cass. Soc. 23 avr. 1997, J.C.P. 97.11.22961, note Pignet. (١)

ولكن المفهوم الاقتصادي للتبعية لم يلق قبول الفقه والقضاء لأنه غير محدد ويتسم بالغموض ذلك أن الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسى لكل الناس في ظل الظروف الاقتصادية المعاصرة، ويؤدى ذلك إلى طغيان عقد العمل على غيره من العقود التى ترد على العمل أى على جميع صور العمل الإنسانى المستقل. أضف إلى ذلك أن الأخذ بهذا المفهوم يؤدى إلى جعل تكييف عقد العمل متوقفاً على عنصر خارجى عنه هو حالة العامل الاقتصادية، ولا يُعقل أن يُعلق تكييف العقد على بحث الحالة الاجتماعية للعامل.

(ب) المفهوم القانونى للتبعية وصورها:

يُقصد بالتبعية القانونية خضوع العامل، فى أداء العمل، لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل، حيث يكون من حق هذا الأخير مراقبة وتوجيه العامل وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل وتوقيع الجزاءات عليه فى حالة المخالفة.

تفاوت صور التبعية القانونية فى قوتها بحسب إمكانيات صاحب العمل فى استعمال سلطته وتبين وجوه نشاط العامل، فهناك التبعية الفنية وهناك التبعية التنظيمية.

يُقصد بالتبعية الفنية خضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل من قبل صاحب العمل فى كل تفاصيل العمل وجزئياته. ويقتضى ذلك أن يكون رب العمل ملماً بالأصول الفنية للعمل، أى أن يكون محترفاً الحرفة التى يستخدم فيها العامل، كصاحب المصنع الذى يعمل بنفسه فيه ويشرف فنياً على عماله ويراقب دقة عملهم.

ويقصد بالتبعية التنظيمية أو الإدارية خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل من حيث مكانه وزمانه وقواعد الأجازات دون التدخل فى العمل من الناحية الفنية، إما لأن صاحب العمل لا خبرة له فى المجال الفنى أو لأى سبب آخر^(١).

(١) حسن البسيونى، ص ١١٣.

(ج) موقف القاتون المصري:

يتضح من تعريف المشرع لعقد العمل أنه يعد بالتبعية القانونية ويجعل منها مناط تطبيق قانون العمل. ولم يعد واضع القانون بالتبعية الاقتصادية. فإذا تخلفت التبعية القانونية فلا محل لسريان قانون العمل حتى إذا توافرت التبعية الاقتصادية. فمن يعمل لحساب شخص آخر دون أن يخضع لإدارته وإشرافه لا يخضع لقانون العمل وأن اعتمد كلية على ما يحصل عليه كمقابل لعمله من ذلك الشخص.

حقاً أن التبعية القانونية كثيراً ما تقترون بالتبعية الاقتصادية، فالعامل الذى يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل يعتمد غالباً في معيشته على الأجر الذى يحصل عليه من عمله الذى يكرس إليه كل وقته. ولكن التبعية القانونية تكفى لسريان قانون العمل سواء اقترنت بتبعية اقتصادية أم لا، فيسرى قانون العمل على كل عامل يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر سواء اعتمد في رزقه عليه وحده أم اعتمد على أكثر من عمل.

وتستقر أحكام القضاء على ذلك صراحة حيث تقرر محكمة النقض بأن المقصود بالتبعية، التبعية القانونية التى تقوم على أساس تأدية العمل وانتظام العامل بأوامر رب العمل وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ، وأن الدليل على أن المشرع المصرى قد استبعد فكرة التبعية الاقتصادية مستفاد من الرجوع إلى نص المادة ٦٧٦ مدنى التى تقرر سريان أحكام قانون العمل على الوسيط حتى لو كانوا يعملون في خدمة جملة من أرباب الأعمال، وتقتصر على اشتراط تبعيتهم لأرباب الأعمال وخضوعهم لرقابتهم^(١).

ويستقر القضاء كذلك على أنه يكفى توافر التبعية القانونية في أية صورة من الصور، فلا يشترط أن تتوافر التبعية الفنية، بل يكفى أن تتوافر التبعية التنظيمية أو الإدارية للقول بتوافر عنصر التبعية في علاقة العمل وتطبيق أحكام قانون العمل. وتقرر محكمة النقض بأن مناط تكييف عقد

(١) نقض ١٩٦٧/٣/٢٩، ١٨، ص ٦٨٨ - ١٩٧٤/١/١٢، ص ٢٥، ١٤٧.

العمل هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لسرب العمل وإشرافه ورقابته، وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية^(١).

(د) سلطة القضاء في استخلاص رابطة التبعية:

تستقل محكمة الموضوع باستخلاص مدى توافر رابطة التبعية من وقائع الدعوى بوصفها مسألة موضوعية متروكة لتقديرها دون رقابة عليها من محكمة النقض متى كان هذا الاستخلاص سائغاً، "لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه إذ استدل في تكييفه للعلاقة بين الطرفين على أنها علاقة عمل بما استخلص من الأوراق الدالة على قيام هذه التبعية من تحديد نوع العمل ونطاقه وتعيين حدوده والمواعيد المقررة له وخضوع العامل في تنفيذه لإشراف رب العمل ورقابته، وكان استخلاصه لذلك سائغاً ومؤدياً إلى ما انتهى إليه، فإن الطعن يكون في جملة على غير أساس ويتعين رفضه"^(٢).

والعبرة في تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التي صيغت في العقد وبالتكييف الذي أسبغه الطرفان عليها. وكل ما تقوم به محكمة الموضوع من بحث في وقائع الدعوى توصلًا لحقيقة العلاقة واستخلاص النية المشتركة للمتعاقدين يعد مسألة واقع تخضع لتقدير واستقلال قاضي الموضوع ولا معقب عليه من جانب محكمة النقض.

ويقصر دور هذه المحكمة على مراقبة تكييف العقد، وهو إعطاء الوصف القانوني للعلاقة موضوع البحث وهو مسألة قانونية تراقب محكمة النقض بشأنها. محكمة الموضوع فيما انتهت إليه، وبعبارة أخرى فإن التعرّف على ما عناه المتعاقدان في العقد هو مما يدخل في سلطة محكمة الموضوع، إلا أنه متى استخلصت المحكمة ذلك فإن التكييف القانوني الصحيح لما قصده

(١) نقض ١٩٦٧/٣/٢٩ من ١٨ ص ٦٨٨ - ١٥/٤/١٩٧٦ من ٢٧ ص ١٩٦ - الإدارية

العليا ١٩٧٤/١١/٩ القضية ٦٥٠ من ١٦.

(٢) نقض ١٩٦٣/١٢/١٣ من ١٣ ص ١١٤.

المتعاقدان وتطبيق نصوص القانون على العقد هو مسألة قانون تخضع لرقابة محكمة النقض^(١).

(هـ) مظاهر رابطة التبعية (تطبيقات قضائية):

يكشف العمل عن استخلاص القضاء لرابطة التبعية من خلال عدة مظاهر أهمها:

- توافر ما من شأنه تحقيق الإشراف التنظيمي لرب العمل، كقيامه بتحديد أوقات العمل ونظامه، وتولييه الإدارة والإشراف الفعلي على العمل. والالتزام بأوامر وتوجيهات صاحب العمل والخضوع للجزاءات التأديبية في حالة المخالفة. يؤكد كل ذلك توافر رابطة التبعية.
- يقطع خضوع العالم في أدائه لعمله، من الناحية الفنية، لرب العمل بقيام رابطة التبعية، ذلك أن توافر التبعية الفنية يعد دليلاً حاسماً على تحقق التبعية القانونية في أقوى صورها.
- أن توافر مظاهر الاستقلال الفني والإداري ينفي قيام رابطة التبعية ويمنع تكييف العلاقة بأنها علاقة عمل. مثال ذلك حرية العامل في تحديد زمان ومكان العمل وعدم خضوعه للوائح والجزاءات المطبقة على بقية العاملين، وحرية تقدير الأتعاب والمقابل.
- هناك عدة قرائن بسيطة يمكن الاستدلال منها على قيام رابطة التبعية مثل إدراج اسم العامل في قائمة المستخدمين بالمنشأة، وتقاضيه أجراً ثابتاً يزداد بمعرفة صاحب العمل، وتقاضيه منحة غلاء المعيشة، وخصم ضريبة كسب العمل من مرتبه، والتأمين الاجتماعي عليه من جانب المنشأة شأن بقية العاملين، التفرغ الكامل للعمل بالمنشأة. يستخلص قاضي الموضوع من مجموع تلك الظروف وغيرها مدى توافر رابطة التبعية^(٢).

(١) نقض ١٨٩٢/١/١٠ طعن ٣٦٥ س ٥١ ق - ١٣/٢/١٩٨٣ طعن ٥٠٩ س ٤٦ ق.

(٢) نقض ١٩٧٢/٢/٢٣ طعن ٣٨ س ٣٣ ق.

- فتواجد خارج مكان العمل لا يتعارض مع قيام التبعية، قد يعمل العامل خارج المنشأة طبقاً لأوامر صاحب العمل المحددة. مثال ذلك من يبيع البضاعة بأسعار محددة وطبقاً لخطوط سير وأزمنة معينة، ولاعب الكرة أو عازف الفرقة الموسيقية حيث يلتزم كل منهما بالتواجد عند أي استدعاء من قبل الإدارة ويخضع لإشرافها وتوجيهاتها.

وإذا كان تكريس كل وقت العامل ونشاطه لصاحب العمل ينبئ عن تبعيته، فإن العكس ليس صحيحاً حيث يمكن توافر رابطة التبعية في حالة الجمع بين عدة أعمال لدى أكثر من صاحب عمل. وإذا كان إحضار صاحب العمل للمواد الأولية قرينة على التبعية فإن توريد العامل لبعض هذه المواد لا ينفي قيام التبعية. فقد اعتبرت محكمة النقض عاملاً من يقوم بصناعة الأحذية بالرغم من أنه يحضر معه بعض المواد الأولية ويدفع أجراً لمن يساعده ما دام يخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل^(١).

- آثار إعمال المظاهر السابقة أهمية كبيرة في مجال المهن الحرة وبصفة خاصة الطب والتمريض، فلا تنور صعوبة بالنسبة لعلاقة الطبيب بمرضاه في عيادته الخاصة أو بالنسبة للمحامي أو المهندس أو المحاسب في مكتبه الخاص بعملائه، حيث يتعلق الأمر بمهن بحرة بعيدة عن رابطة التبعية وعلاقة العمل.

أما في الحالات التي يتعاقد فيها أي من هؤلاء مع جهة معينة للعمل بها فإنه يعتبر عاملاً متى توافرت مظاهر التبعية الإدارية والتنظيمية مثل زمان ومكان ونوع العمل والإشراف عليه وتقاضى مرتب ثابت وتوقيع الجزاءات عليه.

ويجب أن ينظر إلى كل حالة على حدة لاستخلاص توافر التبعية، فالمهندس أو الصحفي أو الطبيب أو الفنان أو المحاسب الذي يعمل لدى منشأة أو شركة قطاع خاص ويخضع لأوامر وإشراف صاحب العمل يرتبط بعلاقة عمل يحكمها قانون العمل.

(١) نقش ١٩٧٥/١٢/٢٨ طعن ١٥٧ س ٤٠ق المجموعة ص ١٧١٤.

فإذا عهدت منشأة إلى طبيب مهمة معالجة عمالها مقابل أجر محدد وهي التي تتحدد له مكان الكشف ومواعيده ويخضع لأوامرها في الحضور والانصراف وتوقع عليه جزاءاتها فإنه يعتبر عاملاً لديها لتبعيته لها قانوناً ولا يؤثر في ذلك انعدام التبعية الفنية أو عدم التفرغ، كعمله في مستشفيات أخرى أو له عيادة. أما إذا كان الطبيب يعالج عمال المنشأة بالطريقة العادية في عيادته مقابل أتعاب مخفضة قدرت جزافاً بالجملة دون الخضوع لأي إشراف إداري من المنشأة، فلا يسرى قانون العمل على علاقته بالمنشأة^(١).

والمحامي الذي يتعاقد مع إحدى الشركات أو المنشآت للعمل في الإدارة القانونية، والقيام لها بالإجراءات القضائية والاستشارات القانونية المتعلقة بنشاط المشروع يرتبط بعقد عمل متى توافرت رابطة التبعية من حيث خضوعه إدارياً لرب العمل في الإشراف والتواجد والمرتب والإجازات والتأديب، ولا ينفي وجود هذه العلاقة أن يكون للمحامي مكتب خاص به يمارس فيه الخامة إلى جانب عمله بالشركة وأن يتعاقد مع أصحاب أعمال آخرين. أما إذا انتفت رابطة التبعية بأن كان يؤدي عمله بصفة مستقلة بعيداً عن إشراف وإدارة صاحب العمل ولوائح وجزاءات المنشأة فإن العلاقة تعتبر وكالة بالنسبة للأعمال القانونية التي يقوم بها وليست عقد عمل^(٢).

(١) نقض ١٩٧٣/٣/٢٣ ص ٢٣ - ٢٢٧ - ١٩٦٣/١٢/١٣ ص ١٤ - ٢٣٩ - الإدارية العليا ١٩٧٤/١١/٩ قضية ١٦/٦٥٠ ق.

(٢) نقض ١٩٦٧/٣/٢٩ ص ١٨ - ٦٨٨ - ١٩٧٢/٢/٢ ص ٢٣ - ١٢١.
والمحامي الذي يعمل لدى محام آخر وحسابه وتحت إشرافه وتوجيهه جرى القضاء على اعتبار العلاقة بمثابة علاقة عمل لتوافر عنصر التبعية القانونية بل والفنية أحياناً. نقض ١٩٦٢/٥/٩ ص ١٣ - ٦٠٦. جاء قانون المحاماة (١٧/١٩٨٣) وخرج على ذلك المبدأ واعتبر المحامي الذي يعمل بمكتب زميل له ممارساً لمهنة حرة وليس عاملاً، ويعتبر ما يحصل عليه من قبيل الأتعاب لا الأجر وينطبق ذلك على المحامي تحت التمرين.

المبحث الثاني

تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

تَدَقُّ التفرقة أحياناً بين عقد العمل وغيره من العقود التي تشبه به وتشترك معه في بعض الخصائص. وتبدو أهمية تمييز عقد العمل بالنظر لما يتضمنه النظام القانوني للعمل من حماية وضمانات للعمال وأعباء مالية على عاتق أصحاب الأعمال مما يدفع هؤلاء إلى محاولة التخلص من هذه الأعباء بإضفاء وصف آخر على العقد أو تمضيئه نصوصاً تظهره بصورة مخالفة لحقيقته.

وإذا كان عنصر الأجر يلب دوراً هاماً في تمييز عقد العمل عن عقود الخدمات الجانية، فإن عنصر التبعية هو مناط تكييف هذا العقد وتمييزه عن غيره من عقود المعاوضات التي قد تشبه به. ومن المقرر أن القاضى هو الذى يختص بتحديد الوصف القانوني الصحيح للعلاقة، والعبرة في تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التي صيغت في هذه العقود والتكيف الذى أسبغه الطرفان عليها^(١).

أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة:

المقاولة هي عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر^(٢). موضوع المقاولة هو أداء عمل مقابل أجر. ومن هنا يوجد التشابه بين عقدي المقاولة والعمل للتقارب الواضح بين عناصرهما، حيث يلتزم أحد طرفي كل من العقدين بأن يعمل أو يقدم ناتج عمله نظير مقابل معين. وتكتسب التفرقة بين العقدين أهمية عملية كبيرة بسبب اختلاف النظام القانوني لكل منهما، فالعامل، دون المقاول، هو الذى يخضع لقانون العمل ويستفيد من أحكامه ومزاياه.

(١) نقض ١٣/١٢/١٩٦٣ س ١٣ ص ١١٤٠.

(٢) ٦٤٦م مدق. السنهورى ج ١ ص ١٠.

استقر الفقه والقضاء، انطلاقاً من النصوص التشريعية، على أن المعيار الحاسم والنريسي للفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة هو فكرة التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، ويكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها لتنظيمية والإدارية، بينما يقوم الما قول بتنفيذ ما التزم به مستقلاً عن التبعية الفنية والإدارية لرب العمل^(١).

موضوع عقد المقاولة هو العمل الحر المستقل بخلاف عقد العمل الذي يتمثل موضوعه في العمل التابع. يستطيع صاحب العمل أن يفرض على العامل نظاماً معيناً للعمل وطريقة تنفيذه طبقاً لتوجيهاته وتحت إشرافه. أما بالنسبة للمقاو ل فتقتصر رقابة رب العمل عليه بالنسبة لنتيجة العمل من حيث وجوب إنجازها في موعد محدد وعمود معينة وطبقاً للمواصفات المتفق عليها، أما كيفية أداء العمل وطرق تنفيذه فيستقل بها الما قول.

وعلى ذلك فإن الما قول الذي يلتزم بإنجاز مشروع معين يختلف عن العامل الذي يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل. والصحفى الذى يعمل بالجريدة يرتبط بعقد عمل إذا كان يؤدى عمله تحت إشراف فى كامل لإدارة التحرير وينجز ما تكلفه به من أعمال كجمع الأخبار وإجراء التحقيقات الصحفية. ويختلف الأمر بالنسبة للكاتب الصحفى الذى يختار موضوعاته ويتناولها بكامل حريته ولا يحده فى ذلك سوى رفض الجريدة نشر المقال، هذا الكاتب لا يعتبر عاملاً ولا ينطبق عليه قانون العمل^(٢).

ولا يخضع المحكم بالشركة لقانون العمل لأنه لا يؤدى مهمة التحكيم كعامل لديها أو تابع لها وليس لها أدنى إشراف عليه فى أدائه لهذه المهمة وتقتصر علاقتها به على اختياره ثم تقدير مكافأته وأتعابه عند انتهاء المحكم ولا يخضع فى مزاوله مهمة التحكيم لأية تدبيرة تنظيمية أو فنية^(٣). وكذلك الحال بالنسبة للمخرج السينمائى الذى يتمتع بـ حرية اختيار القصة

(١) ١٩٧٥/١٢/٢٨ السابق.

(٢) عمال كلى القاهرة فى ١٩٧٧/٢/٢٠ القضية ١٩٧٤/٢٨٣.

(٣) محكم شمال القاهرة، عمال مستأنف فى ١٩٧٦/٦/٢٦ القضية ١٩٧٦/٤٣.

ومعالجتها من وحى تفكيره دون الخضوع لإشراف ومراقبة المنتج ومن ثم تكون العلاقة بينهما عقد مقاوله وليست عقد عمل^(١).

ونفس الحكم بالنسبة للأشخاص الذين يعملون في منازلهم أو في محال خاصة بهم لحساب بعض المصانع أو الأشخاص. تكون العلاقة مقاوله إذا كانوا مستقلون بتحديد أوقات ووسائل العمل والأفراد الذين يساعدهم. وتعتبر العلاقة عقد عمل إذا خضع هؤلاء الأشخاص لرقابة وإشراف صاحب العمل^(٢).

ثانياً: عقد العمل وعقد الشركة:

.. الشركة هي اتفاق بقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو من عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة.

يتضح من التعريف أن حصة الشريك في الشركة قد تقتصر على ما يقدمه من عمل فيقترب بهذا من مركز العامل. ويتمثل أجر العامل أحياناً في نسبة معينة من أرباح المشروع فيقترب بهذا من مركز الشريك. لذا يثور التساؤل، في مثل هذه الحالات، عن معيار التمييز بين العقدين.

تقوم التفرقة بين العقدين على أساس عنصر التبعية، يقوم عقد العمل على تبعية العامل لصاحب العمل أى خضوعه لإدارته وإشرافه ويستوى أن يتحدد أجره بمبلغ ثابت أم بحصة في الأرباح. أما عقد الشركة فيقوم على توافر نية المشاركة التي تستلزم المساواة بين الشركاء في المركز القانوني وتتوافر مع تبعية بعضهم لبعض وتقتضى تحمل الشريك، بخلاف العامل، حصة من الخسارة.

وتعتبر محكمة النقض عن ذلك بقولها أن المناط في تكييف العقود وإعطائها الأوصاف القانونية الصحيحة هو ما غناه العاقدان منها، وتكييف

(١) شؤون عمال القاهرة - القضية رقم ١٩٥٤/٧٣٩ الفكهاني ج ١ ص ٣٥٥.

(٢) أنظر مؤلفنا في المسؤولية المعمارية، ٢٠٠٣.

العقد بأنه عقد عمل وليس شركة لا خروج فيه على نصوص هذا العقد وتؤدي إليه عباراته، حيث تضمن الاتفاق التحاق الشخص بخدمة الشركة كمدير لقسم التجارة لقاء أجر معين هو النصف في صافي أرباح القسم على أن يلتزم في إدارته باتباع جميع أوامر وتعليمات الشركة. ولا يجوز له الارتباط بأي عمل خاص بالبيع أو الشراء أو التوريد أو غير ذلك إلا بعد عرض الأمر على الشركة وليس له أن يعمل أو يشترك في أي عمل آخر إلا بإذن كتابي من الشركة، وأن من حقها الاستغناء عن خدماته. وتكشف هذه الشروط عن علاقة عمل وليس عقد شركة لتوافر عناصر عقد العمل من تبعية وإشراف ورقابة وتوقيع جزاءات، ولا يتنافى مع هذا التكيف تحديد الأجر بنسبة مئوية من صافي الأرباح إذ ليس ثمة ما يمنع من تحديد أجر العامل على هذه الصورة دون أن يغير ذلك من طبيعة عقد العمل^(١).

وطبقت المحكمة نفس المبدأ بالنسبة للصيدلي حيث استخلصت قيام رابطة التبعية المتمثلة في خضوع الصيدلي لإشراف صاحب الصيدلية ورقابته مما يتعارض وطبيعة عقد الشركة. ولا يتنافى هذا التكيف مع تحديد أجر الصيدلي بنسبة معينة من الأرباح وتخويله كمدير للصيدلية تعيين العمال اللازمين لها وتأديبهم وفصلهم لأن ذلك كله لا يتنافى وطبيعة عقد العمل، فالخضوع لإشراف ورقابة صاحب الصيدلية يعني قيام التبعية التنظيمية والإدارية وهي العنصر المميز لعقد العمل^(٢).

ومن المظاهر الدالة على تحقق نية المشاركة وتختلف عنصر التبعية الاتفاق على تحمل الشخص حصة من الخسارة، وتحديد حصته في رأس المال، وأحقته في الاطلاع على دفاتر الشركة والاعتراض على أعمال المدير التي تخالف نظام الشركة.

(١) نقض ١٩٧٣/٣/٣ مس ٢٤ ص ٣٧.

(٢) نقض ١٩٨٦/٢/١٩ ص ٣٧ مس ٤٦٧. ومثال ذلك أيضاً سائق السيارة الأجرة الذي يحصل على نسبة من الإيراد، فهو يعتبر عاملاً لدى صاحب السيارة إذا كان يتبعه من حيث الإدارة والإشراف كتحديد زمان ومكان العمل وتعريضه للجزاءات. أما أن استقل السائق بعمله وشارك في الربح والخسارة فإنه يعتبر شريكاً بالعمل.

وليس هناك ما يمنع من أن يجمع الشخص بين عقد العمل وعقد الشركة، كالشريك الذي يعين موظفاً لدى الشركة، وذلك كتعيين أحد الشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، مديراً فيها، ليصبح عاملاً لديها. ذلك أنه لا يوجد تعارض بين التبعية القانونية للشخص لدى الشركة وتحقق نية المشاركة لديه، فهو كموظف لا يعمل لدى الشركاء بل يعمل لدى الشركة كشخص معنوي وتقوم تبعيته لها وحدها.

ومع ذلك فإن المدير الشريك المتضامن في شركة التضامن أو شركة التوصية بالأسهم لا يعتبر عاملاً بل هو في مركز التاجر الفرد صاحب المنشأة وعلاقته بالشركة ليست علاقة عمل بل هي علاقة شركة وإن ما يأخذها في مقابل إدارته يكون بحسب الأصل حصة في الربح مستحقة لشريك وليس أجراً مستحقاً لأجير ويكون مرتبه خاضعاً للضريبة على الأرباح^(١).

ثالثاً: عقد العمل وعقد الوكالة:

الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل. ومصدر الخلط بين عقد الوكالة وعقد العمل هو أن الترام كل من العامل والوكيل يتمثل في أداء عمل معين، والوكيل قد يتقاضى أجراً شأنه في ذلك شأن العامل، ويعمل الوكيل طبقاً لتعليمات الموكل وتوجيهاته كما يتبع العامل أوامر صاحب العمل. ونظراً لاختلاف النظام القانوني لكل من العقدين فإنه ينبغي التفرقة بينهما لما لهذه التفرقة من نتائج عملية هامة.

بادئ ذي بدء تقتصر الوكالة على الأعمال القانونية دون الأعمال المادية، فعمل الوكيل يقتصر على تمثيل الموكل في إجراء التصرفات القانونية. أما العامل فيقوم بالأعمال الذهنية واليدوية. ويعنى ذلك أنه لا تتور مشكلة التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة في حالة ما إذا كان موضوع العقد هو قيام طرف بعمل مادي لحساب الطرف الآخر، هذا العقد ليس وكالة على سبيل التأكيد.

(١) نقض ١٢/٣/١٩٨٤ المؤرخ ٦ ج ١٢ ص ١٢.

أما إذا كان موضوع العقد هو قيام شخص بإبرام تصرف قانوني لحساب شخص آخر فهنا تثار مشكلة التمييز بين العقدين لأن القيام بمثل هذا العمل قد يكون بناء على وكالة وقد يكون بمقتضى عقد عمل.

يستقر الفقه والقضاء، استناداً إلى نصوص القانون^(١)، على اتخاذ التبعية القانونية بوصفها العنصر الجوهرى لعقد العمل، المعيار الحاسم للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة. فالعامل لا يتمتع بالاستقلال الذى يحظى به الوكيل فى أداء عمله. يحتفظ الوكيل بحريته واستقلاله فى أداء المهمة الموكول إله أداؤها ويخضع للأوامر والتوجيهات العامة التى يصدرها إليه الموكل، أما العامل فيخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل من حيث كيفية تنفيذ العمل وزمانه ومكانه بل ويتعرض لجزاءات تأديبية فى حالة المخالفة^(٢).

ويثور التساؤل بالنسبة للفرض الذى يكون فيه الشخص مكلفاً بالقيام بأعمال قانونية وأعمال مادية فى وقت واحد، مثال ذلك ربان السفينة الذى يتولى قيادتها ويقوم بإبرام عقود النقل فى ذات الوقت، وكذلك الشأن إذا جمع الشخص بين صفى الوكيل والعامل كما لو كان الوكيل فى إبرام التصرف القانونى يعمل لدى الموكل. مثال ذلك البائع الذى يرتبط مع صاحب اخل التجارى بعقد عمل ويتوب عنه فى إجراء الأعمال القانونية كالباع والتوريدات. والخاصى الذى يعمل لدى إحدى الشركات يرتبط معها بعقد عمل، ويقوم فى نفس الوقت، بتمثيلها أمام القضاء وإبرام التصرفات القانونية لحساب الشركة.

تعرضت محكمتا العليا لتلك الحالة وقررت بأنه ليس هناك ما يمنع من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام تصرفات قانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال مادية أو فنية أخرى. فى هذه الحالة يجمع العامل بين صفته كأجير وصفته كوكيل متميزة كانت كل منها عن الأخرى أو مخلطة وهو ما يعين استظهاره والتحقق منه لإمكان تكييف العلاقة بين الطرفين^(٣).

(١) ١٠١، ٢٩ عمل، ٨٧٤ مدق. السنهورى ص ٤٧٣.

(٢) نقض ١٩٧٢/٢/٢ ص ٢٣ - ١٢١ - ١٩٨٢/١٢/٢١ طعن ٨٩٣ ص ٤٥.

(٣) نقض ١٩٦٥/٢/٢٤ الموارى ج ١ ص ٣٩.

إذا كان من الممكن الفصل بين نوعي الأعمال التي يقوم بها الشخص، فإن كل منها يخضع للعقد الذي تندرج في نطاقه. تخضع الأعمال المادية لأحكام عقد العمل بينما تخضع التصرفات القانونية لأحكام عقد الوكالة. إذ ليس في نصوص القانون ما يمنع من أن يجمع العامل بين صفتي الوكيل والأجير ويعامل بالقواعد القانونية الخاصة بكل صفة على حدها^(١).

أما إذا كانت الأعمال التي يقوم بها الشخص مختلطة على نحو يستحيل معه الفصل بينها، فينبغي الأخذ بالموضع في جملته وترجيح الصفة الغالبة للعقد بحسب ما يعتبر أساسياً من الأعمال. فإذا كانت الأعمال المادية هي الأساسية استبعد عقد الوكالة وإذا كانت التصرفات القانونية هي الأساسية خضع العقد برمته لأحكام عقد الوكالة. ويجب على المحكمة أن تستظهر طبيعة الأعمال وتحقق منها لإمكان تكييف العلاقة بين الطرفين. فالقيام بالعمل القانوني محل الوكالة قد يستتبع القيام بأعمال مادية تعتبر ملحقة به وتابعة له هنا يجب تكييف هذه العلاقة على أنها وكالة^(٢). وإذا ما اتضح من ظروف العلاقة بين طرفي العقد أن ركن الإشراف غير واضح وأن كثيراً من التصرفات كان أساسها الصلة الشخصية والقرابة وأن العمل كان يغلب عليه الطابع القانوني فإن هذا يدعو إلى تكييف العلاقة بأنها وكالة^(٣).

ومن التطبيقات العملية للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة الحالات الآتية:

محصلو الشركات والباعة في المنشآت التجارية: تتمثل تلك الفئة في محصلي الشركات وبخاصة شركات المياه والغاز والكهرباء والنقل العام والباعة في المحال التجارية. هؤلاء الأشخاص يعتبرون عمالاً لدى الشركات التي يعملون فيها لا وكلاء عنها رغم قيامهم بتصرفات قانونية لحسابها تتمثل في إبرام عقود بيع أو في تحصيل مبالغ. فالعقد الذي يربطهم بصاحب العمل هو عقد عمل لا عقد وكالة، لقيام رابطة التبعية. والقيام بالتصرف القانوني ليس إلا عبئاً من أعباء العمال

(١) نقض ١٩٧٨/٣/٤ س ٢٩ ص ٦٦٤.

(٢) نقض ١٩٧٣/٢/١٧ الهواري ج ١ ص ٥٣.

(٣) شمال القاهرة عمال كلى في ١٩٧٣/٦/٢٥ القضية رقم ٧١/١٩٤٢.

وصورة من صورته، ويتم إجراء كل ذلك تحت إشراف ورقابة صاحب العمل.

الوسطاء: الذين يتوسطون في إبرام صفقة أو عقد لحساب صاحب العمل. أخذ المشرع بمعيار التبعية القانونية وجعله المناط في إثبات صفة العمال لتلك الفئة، فنص على أن تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومدوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمال أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم^(١).

فالعبارة في إضفاء وصف العامل على الوسيط هو توافر علاقة الخضوع والتبعية بغض النظر عن طبيعة عمله. رغم قيام الوسيط بإبرام تصرفات قانونية إلا أنه يعتبر عاملاً ما دام يعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل.

عضو مجلس الإدارة والمدير: يعتبر رئيس مجلس إدارة الشركة المساهمة والعضو المنتدب من الوكلاء عنها لا من العمال المرتبطين بعقد عمل لأنهم يتوبون عن الشركة كشخص معنوي ويتولون إدارتها بصورة مستقلة تمنح توافر عنصر التبعية القانونية في جانبهم^(٢).

أما المدير العام فيتوقف تحديد مركزه على درجة استقلاله. فإذا كان خاضعاً في أداء عمله لإشراف وإدارة العضو المنتدب أو مجلس الإدارة فيعتبر في مركز العامل ويرتبط بعقد عمل. أما إذا كان مستقلاً في أداء عمله فهو وكيل^(٣). ويسرى نفس الحكم بالنسبة لمدير الفرع. أما عن مدير شركة

(١) م ١/٦٧٦ مدق.

(٢) نقش ١٩٦٦/١١/٢٣ م ١٧ ص ١٧٢١.

(٣) نقش ١٩٦٤/٣/١١ م ١٥ ص ٣٣٠.

التضامن أو التوصية بالأسهم فهو أحد الشركاء المتضامين فيها وليس أجنبياً عنها وأنه وكيل عنها وليس عاملاً لديها^(١).

رابعاً: عقد العمل وعقد البيع:

يبدو للوهلة الأولى أنه لا مجال للخلط بين عقد البيع وعقد العمل، فالأول يرد على الملكية بينما يرد الثاني على العمل^(٢). ولكن التفرقة بين العقدين تبدو دقيقة في حالتين:

الأولى: التزام أحد المتعاقدين بالقيام بعمل معين مع تقديم المواد اللازمة لهذا العمل: كما هو الحال بالنسبة لعمال الأحذية في بعض المصانع حيث يحضرون معهم جانباً من المواد الأولية لصناعة الحذاء. ينبغي إعطاء تكييف موحد للعلاقة في هذه الحالة بحسب العنصر الغالب في العقد فإذا تغلب عنصر العمل بالنسبة لقيمة المواد الثانوية وتوافرت رابطة التبعية كنا بصدد عقد عمل^(٣). وإذا انتفت التبعية كنا بصدد عقد مقاولية. أما إذا كانت البضاعة التي يقدمها أحد المتعاقدين جوهرية وأهم من قيمة العمل كنا بصدد عقد بيع.

الثانية: علاقة المنتج بالتجار الذين يحصلون على كمية من إنتاجه ويتولون بيعها للجمهور. يستقر القضاء على أن التبعية هي المناط في تكييف هذه العلاقة. عرض الأمر بمناسبة متعهد توزيع الدخان. إذا كان هذا المتعهد تاجر يشتري الدخان من المنتج ويقوم بسداد ثمنه أولاً بأول ويقوم ببيعه استقلالاً انتفت رابطة التبعية ولا تربطه بالمنتج أية علاقة عمل. أما إذا كان الشخص يتولى البيع تحت إشراف وإدارة المنتج فإنه يتبعه ويعمل لديه^(٤).

(١) نقض ١٩٧٦/٦/١ س ٢٧ ص ١٢٥٥.

(٢) انظر مولفنا في أحكام البيع، الإسكندرية ٢٠٠٤.

(٣) نقض ١٩٧٥/١٢/٢٨ س ٢٦ ص ١٧١٤.

(٤) الجيزة الابتدائية في ١٩٦٢/١٠/٢٥ الموافق ٢٦ ص ١٠٧.

ونفس الحكم بالنسبة للباعة الجائلين للبترول حيث تكون علاقتهم بشركات البترول التي يقومون بتوزيع منتجاتها علاقة عمل لأنهم يعملون لحسابها وتحت إشرافها بواسطة عربات الشركة، أما إذا كان هؤلاء الباعة يتمتعون بحرية كاملة في التوزيع وتحديد كيفية البيع وكمياته دون التعرض لجزاءات تأديبية فإنهم يعتبرون مشترين لا عمالاً ولو كانت الشركة تقوم بالتفتيش عليهم للتأكد من عدم غش البترول حماية للمصلحة العامة ولسمعة الشركة ولا يعد حرمان البائع المخالف من البيع جزءاً تأديبياً بالمعنى الدقيق^(١).

خامساً: عقد العمل وعقد الإيجار:

يرد عقد الإيجار على الانتفاع بالشئ أما عقد العمل فيرد على العمل التابع، إلا أن هناك بعض القروض التي تدق فيها التفرقة بين العقدين وذلك في الحالات التي يلتزم فيها أحد المتعاقدين بتأدية عمل معين للطرف الآخر الذي يلتزم بدوره بتمكين الأول من الانتفاع بعين من أعيانه. ولا شك أن عنصر التبعية هو المناط في تمييز عقد العمل عن عقد الإيجار في هذه الحالات^(٢).

علاقة سائق السيارة الأجرة بصاحبها، فقد يلتزم السائق بأن يدفع للمالك نسبة من الإيراد أو مبلغاً محدداً كل يوم. هنا ينبغي تحليل ظروف الواقعة لتبين نية المتعاقدين والكشف عن مدى توافر التبعية القانونية. فإذا كان السائق يخضع لرقابة وإشراف المالك بشأن تحديد زمان ومكان العمل ويتحمل المالك مصاريف السيارة والمسؤولية عن حوادثها تكون العلاقة عقد عمل لا عقد إيجار. أما إذا كان السائق يتسلم السيارة ليعمل عليها في استقلال كامل دون ملاحظة أو رقابة مع مسئوليته عن استعمالها مقابل دفعه

(١) قضاء إدارى في ١٩٥١/٤/١ القضية ٦٣٣ ص ٥ - نقض ١٩٧٢/١٢/٢ ص ٢٣ ص ١٣١.

(٢) انظر مؤلفنا في أحكام الإيجار، الإسكندرية ٢٠٠٥.

للمالك مبلغاً محدداً عن كل مسافة أو زمن معين، فإن العلاقة تعتبر إيجاراً^(١). ويمكن أن يكون السائق شريكاً بحصة العمل مع مالك السيارة إذا انتفت علاقة التبعية بينهما وتم الاتفاق على أن يتقاضى نسبة معينة من صافي الإيراد.

تقديم صاحب العمل سكناً مجانياً للعامل، وبواب العمارة الذى يسكن بنفس المبنى الذى يتولى حرامته. فإذا كان السكن بالجحان ويخضع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل، فإنه يعد عاملاً يحصل على أجر عيني هو الانتفاع بالسكن^(٢). أما إذا كان العامل يدفع أجراً فيوجد عقد إيجار بجانب عقد العمل. ويكون عقد الإيجار مرتبطاً بعقد العمل لأن صفة العامل ملحوظة في ذلك، وينقضى الإيجار بانقضاء عقد العمل^(٣). وإذا كانت الإجارة مستقلة تماماً عن عقد العمل، كما لو كان تقديم السكن غير ضرورى لأداء العمل أو كما لو أبرمت قبل قيامه، فإنها تظل قائمة ولو بعد انقضاء علاقة العمل، وتطبق أحكام الإيجار على السكن استقلالاً عن عقد العمل.

(١) استئناف القاهرة، هيئة التحكيم في ١٣/١٠/١٩٥٦، الفكهاني ج ١ ص ٢١٣.

(٢) نقض ٣١/٣/١٩٧٣ الهوارى ج ١ ص ١٤٦.

(٣) م ٢/٩٤٨ من المشروع التمهيدي للتقنين المدني - م ١/٢ من قانون إيجار الأماكن

رقم ١٩٧٧/٤٩.

الفصل الثاني الأجر

الأجر هو العنصر الثاني المميّز لعقد العمل. والأجر هو الالتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه. ونظراً لأهمية الأجر وحيويته الاجتماعية وضع المشرع له نظاماً قانونياً نتناول أبعاده على عدة مراحل: المقصود بالأجر وطرق تحديده، صور الأجر وملحقاته، الوفاء بالأجر، حماية الأجر.

المبحث الأول

المقصود بالأجر وطرق تحديده

المطلب الأول

تعريف الأجر واستحقاقه

(أ) تعريف الأجر:

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه. يُقصد بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أياً كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته. فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو صورة عينية، ويمكن تسميته بالأجر أو الأتعاب أو الراتب. ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة والريح والبدل إلى غير ذلك^(١).

فالأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل نتيجة عقد العمل ونظير أداء العمل ومن ثم لا يعتبر أجراً المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيداً عن العقد وأداء العمل. كالتعويض عن الفصل التعسفي والمبلغ الذي يمنحه رب العمل للعامل لمواجهة ظرف طارئ.

ومن الأهمية بمكان تحديد طبيعة المبالغ التي يحصل عليها العامل ومعرفة ما إذا كانت أجراً من عدمه، ذلك أن المشرع يحدد نظاماً قانونياً للأجر ويضفي عليه حماية قانونية فعالة. ويتوقف على معرفة الأجر تحديد العديد من الحقوق التي تستحق للعامل مثل تحديد مقابل ساعات العمل الإضافية وأجر الإجازة والتعويض عن الإنهاء التعسفي للعقد ومكافأة نهاية الخدمة واحتساب قيمة الاشتراكات في التأمين الاجتماعي.

(١) نقض ١٩٧٨/٦/٣ امارى ج ٣ ص ٣١ - وطبقاً للمادة ١ ج من قانون العمل يُقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً.

والعبرة في تحديد ما يحصل عليه العامل أجراً أو غير ذلك هو ما ينتهي إليه القاضى من تكيف دون التقيد بالوصف الذى يصفه عليه طرفا العقد، ذلك أن تكيف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك من المسائل القانونية التى يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها، ويخضع قاضى الموضوع فى خصوص تكيفه لرقابة محكمة النقض^(١).

(ب) استحقاق الأجر:

أن الأجر هو المقابل للعمل، فسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل تنفيذاً لعقد العمل^(٢). ولا يلتزم صاحب العمل بالوفاء به إلا إذا أدى العامل العمل على الوجه الوارد بالعقد ويقدر العمل الذى أداه^(٣). وعقد العمل هو السبب القانونى لطلب الأجر. ويشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً^(٤). ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل وليس من وقت إبرام العقد. ويدفع الأجر مؤخراً أى فى نهاية المدة المحددة للقبض.

وقد عيّر الرسول ﷺ عن أهمية الأجر واستحقاقه ووجوب أدائه بقوله: "اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

والأصل فى استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل، ولم يستثنِ المشرع من هذا الأصل سوى حالات معينة أوردها على سبيل الحصر يستحق فيها العامل الأجر رغم عدم أدائه العمل^(٥). يترتب على ذلك عدم استحقاق العامل للأجر إذا امتنع عن أداء عمله بخطأ منه كإتلافه الآلة التى يعمل عليها أو تغيبه بدون عذر^(٦).

(١) نقض ١٩٨٠/٦/٨ المؤرى ج ٤ ص ١٩.

(٢) نقض ١٩٦٤/١٢/٢٣ المؤرى ج ١ ص ١٧٥.

(٣) نقض ١٩٨٢/١١/٢٢ المؤرى ج ٥ ص ٤٢.

(٤) نقض ١٩٨٥/٤/٢٢ المؤرى ج ٦ ص ١٦.

(٥) نقض ١٩٨٢/١/١٦، محمد عزمى البكرى ج ١ ص ٧١٣.

(٦) نقض ١٩٨٢/١١/٢٢ السابق.

ولا يستحق العامل الأجر إذا تم وقفه عن العمل لإخلاله بواجب عمله^(١)، أما إذا كان عدم أداء العمل مرجعه سبب قهري فإنه يحق أجره. مثال ذلك اعتقال العامل، فقد قضت محكمة النقض بأنه و' حسان اعتقال العامل بأمر من المحاكم العسكرية أو من سلطات الطوارئ: غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا على العامل بيد أنه لما كانت هذه الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوة القانون بل تؤدي إلى مجرد توقفه لأن الانفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية.

وكان المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل لحماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه، فإن مقتضى ذلك أن وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف إنما يبقى عقد العمل على الرغم من وقفه مصدر أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له ويعد حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه^(٢).

ويستحق العامل أجره كاملاً في حالة عدم أداء العمل، برغم استعدادده لذلك، لسبب يرجع خطأ صاحب العمل كإغلاق المنشأة بحكم قضائي أو قرار إداري لمخالفة ارتكبتها صاحب العمل. وكذلك إذا أوقف صاحب العمل العامل لاثامه في جنابة أو في جنحة متصلة بالعمل ثم ثبت أن اثم العامل كان بتدبير صاحب العمل^(٣).

فإذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل

(١) نقض ١٩٧٧/٣/١٣ س ٢٨ ص ٦٦٣.

(٢) نقض ١٩٧٧/٣/٦ س ٢٨ ص ٦١٢.

(٣) ٦٧م عمل.

اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف الأجر^(١).

يتضح من ذلك أن العامل يستحق الأجر إذا منع من العمل بسبب راجع إلى رب العمل. ويستوى أن يرجع المنع إلى خطأ صاحب العمل أم إلى فعل لا ينطوي على خطأ من جانبه. وقد يكون خطأ رب العمل عمدياً كعدم تكليف العامل بعمل نكابة فيه أو غلق المصنع للضغط على العمال. ومثال الخطأ غير العمدى إهمال صيانة الآلات وتلفها وتوقفها عن العمل أو ارتكاب مخالفة تؤدي إلى غلق المنشأة. أما الفعل الذي لا يعتبر خطأ فمثاله غلق المنشأة لعدم وجود خامات أو لعدم رواج الإنتاج. ومثال السبب القهري الخارج عن إرادة صاحب العمل الذي يؤدي إلى استحقاق العامل نصف الأجر انقطاع التيار الكهربائي أو الحريق أو صدور قرار إداري واجب التنفيذ^(٢).

المطلب الثاني

تحديد الأجر

الأصل أن يتم تحديد الأجر باتفاق طرفي العقد. ويتدخل القاضي في بعض الحالات ليقوم بتحديدده. ويتدخل المشرع أيضاً ليضع حداً أدنى للأجور. ومن ثم فإن تحديد الأجر إما أن يتم بالاتفاق أو عن طريق المحكمة أو بواسطة المشرع.

(١) ٤١م عمل. وبعد هذا النص مجرد تطبيق لحكم المادة ٦٩٢ مدني التي تقضي بأنه: إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعداً لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم.

(٢) نقض ١٩٧٦/٦/٢٩ س ٢٧ ص ٣٤٣.

الفرع الأول

تحديد الأجر باتفاق الطرفين

يتم الاتفاق عادة بين صاحب العمل والعامل على الأجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعد متبعة للعقد. وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجر وطريقة أدائه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور^(١).

ويعبر رسول الله ﷺ عن أهمية تحديد الأجر بقوله: "من استأجر أجيراً فليعلمه أجره".

ونعرض لطرق تحديد الأجر بالاتفاق ثم نبين تعديل طريقة تحديد الأجر، ومبدأ المساواة في الأجر.

أولاً: طرق تحديد الأجر بالاتفاق:

يتفق الطرفان على تحديد الأجر إما على أساس الزمن أو بقدر حاصل العمل أى بالقطعة أو بالطريقتين معاً أى بالطريقة.

(أ) حساب الأجر بالزمن:

يحسب الأجر، وفقاً لهذه الطريقة، على أساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العمل من عمل أو ما قام به من إنتاج. إذا يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر.

وتتميز هذه الطريقة بضمان الاستقرار في الأجر حيث تضمن للعامل ثبات أجره فلا يتأثر بأى خفض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو الشهري. ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر أجر العمل مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير هي مدة ثلاثون يوماً، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو إجازات، وأنه يتعين لذلك

(١) نقض ١٩٨٠/٥/٣١ المؤاري ج ٤ ص ٢١.

احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً^(١).

ويجب هذه الطريقة أنها لا تحفز العامل على تحسين أو زيادة إنتاجه وأنها تسوى بين الكفايات المتفاوتة.

(ب) حساب الأجر بالإنتاج:

يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذى يستغرقه. وهذه الطريقة عدة صور: فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقاً لعدد القطع التى يقوم بإنجازها كعدد الأمتار المربعة التى ينجزها عامل البناء وقطع الملابس أو الأثاث التى ينجزها العامل.

تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط أو الماهر وزيادة الإنتاج. ولكن يعيبها أنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذى فى سبيل زيادة الأجر يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وقد يتأتى ذلك على حساب الكيف أى جودة منتجاته.

وتثير طريقة حساب الأجر بالقطعة أو بالإنتاج مشكلة تحديد متوسط الأجر اليومي للعامل وعدم مخالفة نفعه الأدنى للأجر. يجيب المشرع بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا الأخير هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو فى حالات العطل أو التوقف^(٢).

(١) نقض ١٠/١١/١٩٧١ س ٢٢ ص ٨٨٨.

(٢) ٣٩٢ م. نقض ٣/٣/١٩٧٣ س ٢٤ ص ٣٦٩.

وانطلاقاً من فكرة الموازنة بين مصلحتي صاحب العمل والعامل استحدث القانون حكماً مؤداه أنه إذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل بالإنتاج أو بالعمولة فيجب ألا يقل في هذه الحالة عن الحد الأدنى للأجور، ووجه المصلحة بالنسبة للعامل هو ألا يقل الأجر الذي يحصل عليه في كل الأحوال عن الحد الأدنى المقرر للأجور، أما وجه المصلحة بالنسبة لصاحب العمل فهو إتاحة الفرصة له لتحديد الأجر بالإنتاج (القطعة أو العمولة) على أن يؤدي إلى العامل الحد الأدنى للأجر بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذي يتحدد أجره بالوحدة الزمنية.

(ج) حساب الأجر بالطريقة:

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين. يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه. وقد يتحدد الأجر طبقاً لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معين ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة في الأجر طبقاً للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشأة أى عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح.

ثانياً: تعيين طريقة أداء الأجر:

استقر القضاء على عدة مبادئ جوهرية فيما يتعلق بتعديل طريقة أداء الأجر تتمثل فيما يلي:

(أ) إذا تم الاتفاق على تحديد طريقة حساب الأجر، سواء في العقد أو في قرارات رب العمل المتممة له، فإنه لا يجوز لأى من الطرفين أن يستقل بتعديلها ولو لم يكن من شأن هذا التغير المساس بمقدار الأجر، لأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين. فلا يجوز لصاحب العمل أو للعامل أن يستقل بإرادته المنفردة بتعديل الأجر أو طريقة أدائه.

(ب) ويجوز تعديل الأجر بالاتفاق بين الطرفين بما لا يزل به عن الحد الأدنى المقرر قانوناً^(١). ويستطيع صاحب العمل أن يعدل طريقة تحديد الأجر إذا وافق العامل على ذلك صراحة أو ضمناً. والأصل أنه يستوى أن تكون الموافقة صريحة أو ضمنية تستخلص من الظروف. ولكن المشرع اشترط موافقة العامل الصريحة بل الكتابية في حالة معينة فقضى بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل كتاباً، ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري^(٢).

(ج) ولا يجوز للقاضي تعديل طريقة أداء الأجر المتفق عليها، إلا أن هيئة التحكيم تملك ذلك، فقد قضت محكمتنا العليا بأنه إذا كان الاتفاق يقضى بأن تكون العمولة حسب الصفقات فإنه لا يجوز للمحكمة أن تقضى بتثبيت العمولة وإضافة متوسطها خلال سنة إلى الأجر بصفة دائمة لأن ذلك يعد تعديلاً غير جائز لطريقة أداء الأجر المتفق عليه^(٣).

ولكن هيئة التحكيم تستطيع تعديل الأجر في منازعات العمل الجماعية استناداً إلى سلطتها في أن تفصل في النزاع طبقاً للتشريعات وأحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة^(٤). ويتم التعديل في هذه الحالة استناداً إلى تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة في منطقة من المناطق وأن يتعلق التعديل بفئة من العمال وليس بعمال معين.

(١) ١٩٨١/٥/١٠ الموارى ج ٤ ص ٢٣. ويتعين على المحكمة أن تبين المصدر الذي استقت منه وجود الاتفاق على تحديد الأجر أو زيادته.

(٢) ٤٠٢. وتكفي موافقة العامل الضمنية على نقله من نظام الأجر اليومي أو الأسبوعي إلى الأجر الشهري. إلا أنه ليس من شأن ذلك وحده أن يزيد أو ينقص من أجر العامل، ولا يجوز بمجرد النقل احتساب أجر العامل باليومية المنقول إلى سلك الشهري على أساس الأجر اليومي مضروباً في ثلاثين يوماً. نقض ١٩٧٠/٢/٤ ص ٢١ ص ٢٤٦.

(٣) نقض ١٩٧٦/٥/٢٩ ص ٢٧ - ١٤١٨ - ١٩٨٢/٣/٢٨ الموارى ج ٥ ص ٤٤.

(٤) ١٨٧٢ - نقض ١٩٦٥/٥/٢١ ص ١٦ - ١٥٨.

(د) يجوز لصاحب العمل أن يعدّل بإرادته المنفردة طريقة حساب الأجر استناداً إلى حقه في تنظيم منشأته بشرط ألا يسفر التعديل عن تخفيض الأجر. فليس لرب العمل استناداً إلى سلطته التنظيمية في تغيير نظام العمل بالمشأة أن يعمد إلى تعديل طريقة تحديد الأجر بإرادته المنفردة بما يؤدي إلى خفضه. وعلى العكس فإن له قانوناً أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج ولا يترتب عليه تخفيض أجور العمال^(١).

ولا يجوز لرب العمل، استناداً إلى سلطته التنظيمية، أن يتحايل لإنقاص أجر العامل عن طريق تغيير الأسس المؤثرة على الأجر، لذا قضى بأنه ليس لرب العمل أن يعمل من جانبه إلى إنقاص أجر عامل الإنتاج بتدخله في العناصر المحددة لأجره بتغيير عنصر منها مما يؤدي إلى نقص الإنتاج وبالتالي خفض الأجر شأن نوع الحامة وكميتها ونسبة الإنتاج، لهذا فإنه يتعين عليه عندئذ أن يحفظ للعامل متوسط أجره في حالة ثبوت تغييره للعناصر المؤثرة على الإنتاج^(٢).

ومن جهة أخرى فإنه ليس للعامل مطالبة رب العمل بزيادة الأجر أو تعديل طريقة أدائه إذا قام بتغيير العمل بالمشأة استناداً إلى سلطته التنظيمية، كتعديل آلات المصنع والأصناف المنتجة، حيث لا يعتبر هذا الإجراء تغييراً في الظروف الاقتصادية والاجتماعية يخول العمال حق طلب زيادة فئات الأجور المتفق عليها أو المطالبة بتعديل طريقة أداء الأجور، ولا يعدو أن يكون إجراء بقصد تنظيم المنشأة بملكه صاحب العمل دون معقب عليه^(٣).

(هـ) إذا تم تعديل طريقة حساب الأجر فإن حقوق العامل الأخرى لا ينبغي أن تتأثر سلباً بهذا التعديل. فإذا تقرر حساب أجر العامل إلى نظام أفضل فإنه يستفيد بالمرأى التي يقررها القانون لعمال هذا النظام، كما

(١) نقض ١٩٨٢/١١/٨ المؤرخى ج ٦ ص ١٨ - ١٩٨٢/٢/٢٠ المؤرخى ج ٥ ص ٣٧.

(٢) عمال كلى شمال القاهرة، ١٩٧٧/٥/٢٠ قضية ١٤١/٧٣.

(٣) نقض ١٩٦٥/٥/٢٦ المؤرخى ج ١ ص ٩٣.

لو انتقل من نظام الأجر باليومية أو بالأسبوع إلى المشاهرة^(١). وإذا نقل العامل من المشاهرة إلى غيرها فإنه يحفظ بحقوقه التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري. وتسوى مكافأة نهاية الخدمة باعتبار أن المدة كلها قد قضيت في الشهرية.

ثالثاً: مبدأ المساواة في الأجر:

أورد المشرع حكماً عاماً متعلقاً بالمساواة في الأجور، في النشأة الواحدة، عند تماثل الأعمال، دوغماً تفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة^(٢). ويلاحظ أن المشرع استقى هذا المبدأ العام من أحكام الدستور واتفاقيات العمل الدولية والعربية وإن كان قد أسقط عدم التفرقة بسبب العرق نظراً لأن مصر لا تعرف هذه الصورة من صور التمييز بين الناس (التفرقة العرقية).

إذا كان الأصل هو حرية الأطراف في الاتفاق على تحديد الأجر بشرط ألا يتزل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، فإن القضاء قد استقر على مبدأ المساواة في الأجر بين العمال الذين يتساوون في ظروف العمل لدى رب العمل الواحد. ويستمد المبدأ أساسه من قواعد العدالة التي يستوجب أعمالها منع صاحب العمل من التفرقة بين عماله في شأن أى حق من حقوقهم بغیر مبرر. ذلك أنه لا مبرر للتفرقة بين العمال أمام التساوى في الظروف لدى نفس صاحب العمل. أما إذا اختلف أصحاب الأعمال فبان التساوى في الظروف لا يبرر المساواة فلكل صاحب عمل ظروفه الاقتصادية المختلفة^(٣).

ولكن القضاء لم يقرر مبدأ المساواة في الأجر على إطلاقه، بل أقر حق صاحب العمل في التمييز والتفرقة في الأجور بين عماله للاعتبارات التي

(١) نقض ١٩٧٠/٢/٤ المؤاري ج ١ ص ٨٥، وتنص المادة ٣ من مواد إصدار قانون العمل بأنه إذا كان العامل قد نقل من سلك غير التنهية قل ١٩٥٩/٧ فتفسر المكافأة على أساس أن مدة الخدمة كلها قد قضيت بالتنهية، وإذا كان هذا التحويل اعتباراً من التاريخ المشار إليه فتقدر المكافأة عن كل فترة على حدة وعلى أساس الأجر الأخير.

(٢) ٣٥٤ عمل.

(٣) نقض ١٩٨٠/٦/٧ المؤاري ج ٤ ص ٢٩ - ١٩٨١/١٢/٦ س ٣٢ ص ٢٧٣.

يراها. ويكمن أساس التمييز في سلطة صاحب العمل المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل بها وتصنيف الوظائف فيها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص ما دامت ممارستها مجردة عن أى قصد في الإساءة لعماله^(١).

فتقرير مبدأ المساواة لا يكون إلا في حدود سلطة صاحب العمل في إدارة المنشأة، فله سلطة التقدير في أن يميز في الأجور بين عماله وفق ما يراه من اعتبارات صالح العمل وحسن الإنتاج استناداً إلى ما له من حرية في تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان المناسب له. ولا يصح الاستناد إلى قاعدة المساواة بما يسلب حق صاحب العمل في تنظيم منشأته^(٢).

ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص خاص في القانون لأنها من قواعد العدالة، إلا أن هذه المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ سبيلاً إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها. ولا يجوز أعمال مبدأ المساواة إذا آرتب عليه مخالفة أحكام القانون الواجب التطبيق والمقررة من الشارع بنص صريح^(٣). وكذلك إذا تقررت حقوق وأجور استثنائية لبعض العمال، فإن هذا الاستثناء لا يصلح سنداً لطلب المساواة^(٤).

وعلى هذا لا تكون المساواة واجبة بين عمال صاحب العمل الواحد إلا عند التساوى في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية، ولا تريب على صاحب العمل إذا أقام نوعاً من التفرقة بين أجور عماله تبعاً لاختلاف نوع عملهم وظروف وطريقة أدائه، وذلك استناداً إلى سلطته في

(١) نقض ١٩٨٣/٣/٢١، ١٩٨٦/٣/٣١ الهوارى ج ٧ ص ٤٠.

(٢) نقض ١٩٨٦/٥/١٢ طعن ٣٢ ص ٥١.

(٣) نقض ١٩٨٥/١١/٢٤ الهوارى ج ٧ ص ٣٨، ١٩٨٨/١١/٢٧ طعن ١٨٨٤ س ٥٣.

(٤) نقض ١٩٨٥/١٢/١ الهوارى ج ٧ ص ٣٥.

تنظيم العمل داخل منشأته، ولا وجه للحد من تلك السلطة طالما كانت ممارستها لها مبرأة عن قصد الإساءة^(١).

وليست العبرة بالتمييز بين الطوائف العمال وبيان أوجهه ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها. فالتمييز يرتبط بوضع كل عامل على حدة وما يبرره. ولقاضي الموضوع سلطة تقديرية في استخلاص عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض^(٢).

الفرع الثاني

تحديد الأجر بواسطة القاضي

(سكوت الأطراف عن تحديد الأجر)

الأجر عنصر جوهري في عقد العمل. يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلياً في مهنة من أداه^(٣). وعلى ذلك فالأصل في العمل أنه يجب الاتفاق دائماً على الأجر وإلا فقد العقد أحد عناصره، فعدم تحديد الأجر في عقد العمل لا يؤثر في انعقاده وصحته. ذلك أن الأجر يكون مستحقاً للعامل ولو أغفل المتعاقدان الاتفاق عليه طالما انتفت نية التبرع لدى العامل.

تكفل المشرع بتعيين الأجر حال عدم الاتفاق عليه بقوله أنه إذا لم تنص العقود الفردية أو الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدّر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة^(٤).

(١) نقض ١٩٩٠/٥/١٤ طعن ٣٣٩٤ س ٥٩، ١٩٨٩/٥/٢١ طعن ١٠٣١ س ٥٤.

(٢) نقض ١٩٨٨/١٢/١١ طعن ١١٧٧ س ٥١.

(٣) ٦٨١م مدن.

(٤) ٦٨٢م مدن. وقد أخذ المشرع في المادة ٣٦ بنفس الحكم. يحدد الأجر وفقاً لعقد

العمل الفردي أو اتفاق العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق يستحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في

مؤدى ذلك إنه إذا لم يكن الأجر محددًا في العقد أو في لائحة المنشأة فإن القاضى هو الذى يتولى القيام بتلك المهمة، وهو فى عمله يسترشد بأى من الأسس الثلاثة الآتية:

أولاً: السعر المقدر لعمل من ذات النوع، أى الأجر الذى يتقاضاه العمال الآخرون لدى صاحب العمل نفسه الذين يقومون بأعمال من ذات النوع.

ثانياً: عرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل. فلا يكفى الاستناد إلى عرف المهنة، بل يلزم مراعاة عرف الجهة أيضاً، ذلك أن الأجر يختلف، بالنسبة لذات المهنة، من جهة إلى أخرى.

ثالثاً: إذا لم يتمكن القاضى من تحديد الأجر طبقاً للمعيارين السابقين فإنه يقوم بتقديره طبقاً لقواعد العدالة وهى تقضى بوجوب مراعاة ظروف العمل والجهد الذى يبذله العامل فى أدائه ومدى ما تحققه المنشأة من أرباح ودور العامل فيها.

ويقوم القاضى بتحديد الأجر، وفقاً للأسس السابقة، كذلك فى حالة ما إذا كان الأجر المحدد فى العقد قد اتخذ صورة المشاركة فى الأرباح ولم يحقق المشروع أى ربح^(١).

ففى حالة خسارة المنشأة وعدم تحقيق أرباح لا يجوز القول بأن العامل لا يتقاضى أى مقابل لأن ذلك يتنافى مع طبيعة عقد العمل الذى يستوجب أن يكون العمل بمقابل ويختلف اختلافاً جوهرياً عن عقد الشركة، حيث تنجبه النية المشتركة للمتعاقدين فى عقد العمل إلى حصول العامل على أجر لقاء عمله بخلاف عقد الشركة الذى يتحمل فيه الشريك نصيبه فى الخسارة.

الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى المختص تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

(١) نقض ١٩٧٣/٣/٣ س ٢٤ ص ٣٧٢.

ويقوم القاضى بتطبيق نفس القواعد حال تكليف صاحب العمل للعامل بأعمال تخرج عن نطاق عمله الأصلي وتغاير طبيعته وتؤدى في غير أوقات العمل. فمثل هذه الأعمال يستحق العامل عنها أجراً طالما لم يثبت صاحب العمل أنها كانت على سبيل التسرع. وإذا لم يحدد المتعاقدان الأجر تولى القضاء ذلك وفقاً للأسس السابقة.^(١)

الفرع الثالث

التحديد التشريعى للحد الأدنى للأجور

نظراً للأهمية الحيوية للأجر حرص المشروع على وضع حداً أدنى للأجور لا يجوز التنازل عنه، ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام ومن ثم يستحق العامل الحد الأدنى المقرر قانوناً ولو اتفق المتعاقدان على أجر لا يقل عن ذلك ولا عبءة بقبول العامل إنقاص أجره عن الحد الأدنى.^(٢)

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق التشريعات العامة التى تصدرها الدولة في هذا الشأن. ولا يسرى الحد الأدنى على العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي إلا بعد انقضاء مدة التدرج والتدريب طبقاً لقانون العمل.^(٣)

(١) نقض ١٩٧٥/٥/٣١ س ٢٦ ص ١١٣٢.

(٢) نقض ١٩٨٥/١٢/٢٩ المؤدى ج ٧ ص ٢٣.

(٣) م ١٤٢ عمل. ويعاقب صاحب العمل الذى يخالف أحكام تحديد الحد الأدنى للأجور، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وتضاعف في حالة العود. استحدثت المشرع حكماً جديداً في المادة ٣٤ بموجبها يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وحلال مدة أقصاها ستين يوماً من تاريخ نشر القانون مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يضم أعضاء بمحكم وظائفهم أو غير اقم وأعضاء يمثلون كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال بالتساوى بينهم. ويحدد القرار المشار إليه كيفية تشكيل المجلس ونظام سير العمل به واختصاصاته وعلى الأخص:

(أ) تقرير الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى مع الأخذ في الاعتبار نفقات المعيشة.

ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين في بعض الصناعات

أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية، مثال ذلك، العاملون في المناطق النائية وفي الصناعات الشاقة أو الصارة صحياً أو التي تتطلب مجهوداً غير عادي.^(١) وقد يفرد المشرع حداً أقصى للعاملين في بعض المناطق مثل المناطق الحرة.^(٢)

- (ب) بيان الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
- ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من رئيس مجلس الوزراء على أن يعاد النظر فيه كل ثلاث سنوات على الأكثر.
- وقد روعي في هذا الحكم أن يرأس المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الاقتصادي لتعصر الأجر في علاقات العمل، حيث تتوافر لديه القدرة على مستوى الأجور ومقتضيات رفعها ومدى تناسب ذلك والحالة الاقتصادية في البلاد.
- وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن عبارة المستوى القومي لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد أدنى يزيد عن الحد العام المقرر، وذلك في بعض المناطق والأنشطة التي قد يرى المجلس ضرورة تمييزها في هذا الخصوص.
- كما يلاحظ أن المشرع قد أتى بعبارة نفقات المعيشة وهي عبارة مستقاة من اتفاقيات العمل الدولية، وتستخدم للدلالة على الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل وأسرته وتحدد بها احتياجاته المعيشية الأساسية.
- أوردت المادة الثانية من مواد الإصدار حكماً انتقالياً بموجبه يستحق العاملون السدين يسرى في سأنهم أحكام القانون علاوة سنوية دورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الثابت الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية المنظمة لهذه العلاوات.
- ويلاحظ أن حكم هذه المادة حكماً انتقالياً ينتهي العمل به حين يتم تشكيل المجلس القومي للأجور ويمارس اختصاصاته ويصدر القرارات المنظمة لهذه العلاوات.
- وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء مجلس قومي للأجور، ويضم ٨ أعضاء من الوزراء ورئيساً الجهاز المركزي للتعبئة، و التنظيم والإدارة، و أمين عام المجلس القومي للمرأة و أربع أعضاء من منظمات أصحاب الأعمال و أربع أعضاء عن العمال يختارهم الإتحاد العام، و يرأس المجلس وزير التخطيط.
- (١) انظر القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ الخاص بتحديد أجور العاملين بالمناجم والمهاجر.
- (٢) تنص المادة ١٣٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٩، الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ على أن يكون الحد الأدنى دولار أمريكي ونصف أو ما يعادله، ويتم سنده بما يعادله بالجنيه المصري بأعلى سعر صرف معنن في تاريخ الاستحقاق.

وعند تحديد الحد الأدنى للأجر يؤخذ في الاعتبار الأجر الشامل الذي يضم الأجر الأساسي وكافة ملحقاته بما في ذلك إعانة غلاء المعيشة^(١)، أى أنه يعتد بالأجر النقدي الذي يدفع مقابل العمل بالإضافة إلى كافة صور الأجر الأخرى بما في ذلك الميزات العينية عدا الطعام الذي قد يقدمه صاحب العمل للعامل، فهو لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر.

ومن المقرر أن الوهبة يمكن أن تكون جزءاً من الأجر وقد تكون كل الأجر^(٢) ولكن بشرط ألا يقل ما يتقاضاه العامل في النهاية عن الحد الأدنى للأجور. لذا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمعاة الحد الأدنى للأجور.^(٣)

ويخضع جميع العمال الخاضعين لقانون العمل لأحكام الحد الأدنى للأجر بما في ذلك العامل الزراعى، أياً كانت مدة عقد العمل، وسواء كان باتاً أم تحت الاختبار، وبغض النظر عن طريقة تحديد الأجر ولو بالقطعة أو بالطريقة. فإذا تحدد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة فلا يجوز أن يقل ما يتقاضاه العامل من أجر، مقابل إنتاجه أياً كان مقداره، عن الحد الأدنى للأجر^(٤).

ولا يتأثر استحقاق العامل لهذا الحد بمستوى كفايته المهنية أو بمستوى إنتاجه وإذا زيد الحد الأدنى للأجر تعين أن يضاف إليه العلاوات التي حصل عليها العامل قبل هذه الزيادة. وإذا أدى العامل ساعات عمل إضافية فإن الأجر الذي يحصل عليه العامل مقابلها لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر.

(١) قرر المشرع بقوانين متعاقبة علاوات غلاء معيشة للعمال الخاضعين لقانون العمل، مثال ذلك القانون ٢٦ لسنة ١٩٨٠ الذي يقرر علاوة استثنائية قدرها ١٠% من الأجر على ألا تزيد على عشرة حنيهاً شهرياً والقانون ١٣٨ لسنة ١٩٩٠.

(٢) م ٦٨٤ مدن التي تقضى بأنه يجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام.

(٣) م ٣٧.

(٤) نقض ١٩٦٥/١١/١٧ س ١٦ ص ١٠٩٨.

المبحث الثانى

صور الأجر وملحقاته

يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه ومهما كانت تسميته. وللأجر أشكال عديدة ومتنوعة^(١)، ويمكن إجمال صور الأجر وملحقاته فى: العمولة، النسبة المئوية وحصة الأرباح، الوهبة، المنحة، المخافاة، العلاوة، البدل، المزايا العينية، الأجر الإضافى.

وطبقاً للمادة ١/ج: يعتبر أجراً على الأخص ما يلى: العمولة، النسبة المئوية، العلاوات، المزايا العينية، المنح، البدل، المشاركة فى الأرباح، الوهبة.

ويجرى قضاء محكمة النقض على التمييز بين الأجر وملحقاته ومناطق استحقاق كل منها:

إن الأصل فى استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٦ - إنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة، وليس لها صفة الثبات، والاستمرار وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن حوافز الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليست لها صفة الاستمرار والثبات ولا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز فى العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت سببها، وقيامه بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز، وعقدار ما حققه فى العمل أما إذا لم يباشره فلا

(١) ٦٨٣/٦٨٤ مدي - المادة الأولى من قانون العمل. وبصفة عامة فإن تكييف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك هو من المسائل القانونية التى يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها، نقض ١٩٧٢/١٢/٢٣ س ٢٣ ص ١٤٦٢.

يستحقها وإذا كانت الحوافز الجماعية وفرائضها والنسبة المقررة لشاغلي الدرجة الثانية والأرباح تعتبر من قبيل الحوافز، أما منح رئيس الجمهورية فهي مبالغ إضافية تعطى للعاملين في مناسبات أو أوقات معينة، فهي بذلك لا تعتبر من قبيل الحوافز ولا تسرى عليها أحكامها.^(١)

المطلب الأول

العمولة Commission

يتخلل الأجر، أحيانا، صورة العمولة التي تعطى للمطوفين والمسدوبين والجوابين والمظلين التجاريين. فهذه العمولة عبارة عن نسبة مئوية يعطيها لهم صاحب العمل من قيمة التوصيات والصفقات التي يقومون بالحصول عليها وإتمامها، ويعتبر في حكم العمالة النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمى الخمال التجارية عن ثمن ما يبيعونه.^(٢)

والعمولة قد تكون كل الأجر أى الأجر الوحيد للعامل ولا يتساول أجراً سواها، وقد تضاف إلى أجر ثابت كمتمصر تكميلي له وتعتبر من ملحقاته.^(٣) وتختلف العمولة عن المشاركة في الأرباح في أنها تقدر على أساس قيمة الصفقة التي أنجزها العامل وليس على أساس الأرباح، ولذلك فهي تستحق بغض النظر عن الربح الذي يحققه صاحب العمل. ويشترط لاعتبار العمولة أجراً أو جزءاً من الأجر أن يكون من تقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل حتى ولو كان يعمل لحساب أكثر من صاحب عمل.^(٤)

(١) الطعن رقم ٤٠٥ س ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/١/١٢، الطعن رقم ١٥٩٣ س ٥١ ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٢٦، الطعن رقم ٣٥٦ س ٥٠ ق جلسة ١٩٨٥/٦/٣.

(٢) م ٦٨٣ مدق.

(٣) نقض ١٩٨٢/٣/٢٧ طعن ١٠ س ٤٧ ق، ونظراً لأن العمولة لا تعدو أن تكون من كل الأجر أو بعضه فإنها تدخل بذلك في حساب المكافأة. نقض ١٩٦٦/٥/٢٥ الموارى ج ١ ص ١٤٨.

(٤) م ١/٦٧٦ مدق - نقض ١٩٨١/٢/٨ طعن ١٥٢ س ٥٠ ق.

الأصل هو اتفاق المتعاقدان في عقد العمل على نسبة العمولة وشروط استحقاقها، وفي حالة عدم وجود اتفاق يتولى القضاء ذلك طبقاً لأسس تحديد الأجر مع مراعاة القواعد الآتية:

أولاً: تستحق العمولة، في الأصل، عن الصفقة التي ساهم العامل مباشرة في إنجازها، ويمكن أن تستحق كذلك طبقاً للاتفاق أو العرف، عن الصفقات التي يمكن اعتبار إنجازها راجعاً إلى جهد العامل غير المباشر أي نتيجة نشاطه العام في المنطقة التي يعمل فيها.

ثانياً: تحسب العمولة على أساس قيمة الصفقة، وتقدر هذه القيمة، في الأصل، على أساس الثمن العادي، ما لم يجر الاتفاق أو العرف على إضافة بعض الملحقات كمصاريف الشحن والتغليف أو استئجار الخصم الذي ينتج للعمل.

ثالثاً: يتوقف استحقاق العمولة في الأصل على مجرد إبرام الصفقة بصرف النظر عن التنفيذ والوفاء بالثمن ما لم يتفق على أن تستحق العمولة على المبالغ التي يتم سدادها بالفعل تنفيذاً للصفقة التي توسط العامل في إبرامها. وتقضى العدالة بعدم حرمان العامل من العمولة إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعاً إلى خطأ صاحب العمل.

رابعاً: تحبر العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات أو الاستمرار، فهي بمثابة مكافأة قصراً بما يجاد حافظاً لـ لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها،^(١) وهو العمل المقرر له هذه العمولة أي

(١) - عن ١٩٧٧/٦/٢ س ٢٨ ص ١٤٣٢ - ١٠/٢/١٢ طعن ١٩٣٧ س ٥٦ ق، ٢٦٣٧ س ٥٩ ق.

مجلس إدارة شركة القطاع العام. سلطته في تحديد نسبة العمولة أو تعديلها. شرطة أن يتم ذلك في إطار نظام عام للعمولة يسرى على كافة العاملين أو مجموعة منهم دون تمييز وإلا يكون مشوباً بالتعسف وسوء القصد، م ٤٧، ٤٨ ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨. (الطعن رقم ١٥١٢ لسنة ٦٣ ق - جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٦).

العامل بالشركة الطاعنة الخاضع لنظام البيع بالعمولة مسئولته عن مديونيات العملاء حتى تمام تحصيلها كاملة. التأخير في تحصيل هذه المديونية. أثره حق الشركة في خصم

قيام العامل بالبيع أو التوزيع الفعلي. فإذا باشره العامل استحق العمولة
وبمقدار هذا التوزيع، أما إذا لم يباشره فلا تستحق هذه العمولة.^(١) ويرتبط
على ذلك عدم استحقاق العمولة في الحالات الآتية: فترة وقف العامل عن
العمل،^(٢) نقل العامل من عمل مقرر له عمولة على البيع أو التوزيع إلى
عمل آخر غير مقرر له عمولة،^(٣) إذا لم يعمل العامل أصلاً،^(٤) ولا يشمل
الأجر الكامل العمولة فلا يستحق متوسطها في أيام الإجازات الاعتيادية أو
المرضية.^(٥) والحكم النهائي باستحقاق العامل عمولة عن فترة عمله بقسم
البيع لا حجة له في دعوى جديدة يطلب فيها عمولة عن فترة لاحقة لنقله
من القسم المذكور إلى عمل آخر لا تستحق عنه عمولة.^(٦)

١٠

- قيمتها من عمولاته ومن أى مستحقات له. (الطعن رقم ٢٣٢٦ لسنة ٧٢ق — جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢١).
- العمولة ماهيتها. اعتبارها أجراً أساسياً شرط أن تكون وحدها الأجر المتفق عليه. إضافتها إلى أجر ثابت. اعتبارها من ملحقات الأجر غير الدائمة. عدم استحقاق العامل لها إذا لم يتحقق سببها. (الطعن رقم ١٥١٢ لسنة ٦٣ق — جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٦).
- (١) نقض ١٩٧٩/١٢/١٥ س ٣٠ ج ٣ ص ٢٨٧. ويمكن أن تمثل العمولة في صورة مبلغ يعطى لسائق السيارة النقل عن كل كيلومتر تقطعه السيارة محملة، ولا يستحقها السائق إلا إذا تحقق سببها وهو القيادة الفعلية للسيارة محملة وبمقدار مسافات هذه القيادة. نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١ ص ٦٥٥.
- (٢) نقض ١٩٨٠/٦/٢٢ س ٣١ ص ١٨١٢.
- (٣) نقض ١٩٨٦/١١/١٩ طعن ١١٥٩ س ٤٩.
- (٤) نقض ١٩٧٨/١/١٤ س ٢٩ ص ١٩١. نقض ١٩٨٠/٣/١ طعن ٦٢٠ س ٤٣ ق.
- (٥) وينبغي في هذه المناسبة الإشارة إلى حكم المادة ٢٩ من قانون العمل الذي يعد قيماً على هذا الفضاء، حيث يقضى النص بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف.
- (٦) نقض ١٩٧٧/٦/١٢ س ٢٨ ص ١٤٣٢ — ١٩٨٩/٤/٩ طعن ٣٩١ س ٥٣ ق.

خامساً: يجوز الاتفاق على تعديل العمولة أو استبدالها بأجر ثابت أو تغيير طريقة حسابها ومقدارها. ويعتبر هذا الاتفاق صحيحاً ولا يمس حقوقاً قررهما قوانين العمل. ولكن لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديل العمولة أو إلغائها، فإذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل بمرتب ثابت وعمولة فإنه لا يجوز تعديل ذلك الاتفاق إلا باتفاق الطرفين، إذ يحظر تعديل طريقة احتساب الأجر المتفق عليه في العقد بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين إذا أدى هذا التعديل إلى خفض الأجر.^(١)

سائساً: جرى قضاء النقض على أنه يجوز لصاحب العمل، استناداً إلى سلطته في تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، تبديل نسبة العمولة أو تعديلها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. ولا يجوز النعي عليه من العامل ولو أدى التعديل إلى نقض العمولة ما دام هذا الإجراء غير مشوب بالعسف وسوء القصد،^(٢) وطالما أن ذلك يستهدف تطور الإنتاج وازدهاره وتنظيم العمل وبشرط أن يتم ذلك في إطار نظام عام للعمولة يسرى على كافة العاملين أو مجموعة منهم دون تمييز.

ولصاحب العمل نقل العامل من عمل مقرر له عمولة إلى آخر غير مقرر له هذه العمولة إذا كان لا يختلف عن الأول اختلافاً جوهرياً واقتضت مصلحة العمل ذلك،^(٣) إلا أنه في غير هذه الأحوال وفي غير تلك المسببات لا يجوز لصاحب العمل إلغاء العمولة أو تعويضها بإرادته المنفردة.^(٤) وللعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من تعمله حرمانه من

(١) نقض ١٩٨٠/١/٢٥ المؤرخ في ٤ ص ٥٢.

(٢) نقض ١٩٧٢/٢/٢٢ س ٢٣ ص ١١٢ - ٩٨٢/٥/١٧ المؤرخ في ٥ ص ٥٤ - ١٩٨٨/٥/٢٣ طعن ١٧٨٨ س ٥٢ ق.

(٣) نقض ١٩٨٤/٥/٧ المؤرخ في ٦ ص ٢٨ - والجلد بالذكر أن قانون العمل يشترط لصحة نقل العامل إلى عمل آخر غير المتفق عليه عدم المساس بحقوق العامل المادية (م ٧٦).

(٤) نقض ١٩٨٢/٣/١٤ طعن ٥٩ س ٤٣ ق.

عمولة بعض المنتجات أو تفويت حقه في العمولة بالنسبة لبعض الصفقات ولكن تعويض العامل عما لحقه من ضرر عن الحرمان من العمولة لا ينطوي على تسليم بحقه في عمولة ثابتة وبوجوب تقدير العمولة بحسب المبيعات.^(١)

سابعاً: إذا انتهت خدمات الممثل التجاري والندوب الجواب، ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في استخدامه، كان له الحق في أن يتقاضى على سبيل الأجر العمولة المتفق عليها أو التي يقضى بها العرف عن التوصيات التي لم تبلغ لرب العمل إلا بعد خروج الممثل التجاري أو الندوب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعي لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم وتكون المطالبة خلال المدة المعتادة طبقاً لعرف المهنة.^(٢)

ولا تسري مدة تقادم الدعوى الناشئة عن العمولة عند انقضاء عقد العمل، وهي سنة، إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.^(٣) فإذا علم العامل بمتوسط عمولته الشهري ولم يرفع الدعوى بالمطالبة به إلا بعد مضي سنة من تاريخ علمه، فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم.^(٤)

المطلب الثاني

النسبة المئوية وحصص الأرباح

النسبة المئوية هي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.^(٥)

(١) نقض ١٩٨٥/٢/١١ ألواري جـ ٦ ص ٣٠.

(٢) م ٢/٦٧٦ ملن.

(٣) م ١/٦٩٨ ملن.

(٤) نقض ١٩٨٢/١٢/١٤ طعن ٤٤٣ س ٥٢ ق.

(٥) المادة ١/جـ - ٢.

جرى العمل في بعض المنشآت، التي تقوم ببيع السلع أو تقديم الخدمات إلى الجمهور، على إعطاء العاملين نسبة مئوية من قيمة المبيعات بقصد تشجيعهم على بذل الجهد في استمالة العملاء وزيادة حصة البيع. ويطلق على هذه النسبة اسم "الجلدة" وهي صورة من صور العمولة وتخضع لنفس الأحكام السابق عرضها.

ويجوز أن يتحدد كل أو بعض أجر العامل على أساس نسبة من إيرادات المنشأة أو حصة من الأرباح التي تحققها.^(١) وتختلف النسبة المئوية من الإيراد عن الحصة في الربح. فالإيراد يشمل الإيرادات التي تحققها المنشأة أى مجموع رقم أعمال صاحب العمل في المشروع. وتتحدد نسبة العامل على أساس هذا المجموع ويحصل على هذه النسبة مجرد تحقق الإيراد بصرف النظر عما إذا كان الإيراد ينتهي إلى ربح أو خسارة، إذ تحسب النسبة على أساس رقم المبيعات سواء حققت المنشأة ربحاً أو لم تحقق أو أصيبت بخسارة. أما حصة الأرباح فهي لا تستحق إلا إذا حققت المنشأة ربحاً، أى أن حق العامل يرتبط بما يتحقق من أرباح.^(٢)

(١) نقض ١٩٧٤/١/١٢ من ٢٥ ص ١٤٧ وقد ورد أنه من المقرر قانوناً أن أجر العامل كما يكون مبلغاً محدداً يكون أيضاً نسبة معينة متفقاً عليها.

(٢) وتقرر محكمة النقض بأن الأجور التي تدفع للعاملين على أساس نسبة معينة من الأرباح تعد من التكاليف التي يحق لصاحب العمل خصمها عند تحديد الربح الخاضع لضريبة الأرباح التجارية والصناعية. ولكن ينبغي لتوافر وصف الأجر بالنسبة للحصة من الربح التي يتقاضاها العامل أن تمثل المقابل القانوني لما يؤديه من عمل، فلا يكون مبالغاً فيها على نحو لا يتناسب مع الأجر المعتاد مما يعد تحايلاً للتهرب من الضريبة. ومن ثم فإنه ينبغي التحقق من تناسب الأجر الذي يتقاضاه العمال، حتى ولو كانت تربطهم بصاحب المنشأة علاقة وثيقة من القرابة أو المصاهرة، وما يؤديه من عمل فعلى مع مراعاة ظروف المنشأة والمقارنة بينها وبين المنشآت المشابهة. نقض ١٩٧٣/٢/١٤ ص ٢٤ ص ٢٤٢.

واشتراك العامل في الإيرادات أو الأرباح قد يكون مصدره الاتفاق أو العرف أو نص القانون.^(١) ويحدد الاتفاق أو النص حصة العامل في الربح وشروط استحقاقها، وليس لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة تسلك الأحكام على نحو يضر بحقوق العامل. ويلاحظ أن مشاركة العامل في الأرباح لا يؤدي إلى نعت العامل بوصف الشريك طالما يخضع لرقابة وإشراف وتبعية صاحب العمل ولا تتوافر لدى العامل نية المشاركة ولا يتحمل بالتالي في خسائر المشروع.

وحصة العامل من الإيراد أو الأرباح قد تمثل كل أجر العامل وقد تكون جزءاً منه، أى أن يكون هناك أجر ثابت تضاف إليه هذه الحصة. فإذا كانت النسبة من الأرباح جزءاً من الأجر فإنها لا تستحق إلا إذا حقق المشروع أرباحاً. أما إذا كانت هذه النسبة تمثل المصدر الوحيد للعامل ولم تحقق النسبة أى ربح فإن العامل يـحق أجره الذى يتولى القاضى تقديره في هذه الحالة.^(٢) وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتقاضى العامل أقل من الحد الأدنى للأجور المقررة بالقانون.

ولضمان حق العامل في الحصول على نصيبه من الإيراد أو الأرباح ألزم المشرع صاحب العمل بأن يقدم للعامل بعد كل جرد بيان بما يستحقه، كما ألزمه بأن يقدم للعامل أو إلى شخص آخر موثوق به، يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضى، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له في ذلك بالإطلاع على دفاتره.^(٣)

(١) مثال ذلك القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ الذى يلزم الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة بتوزيع ما لا يقل عن ١٠% من أرباحها على العاملين بها.

(٢) طبقاً لأسس تحديد الأجر المقررة في المادة ١/٦٨٢ مدق - نقض ١٩٧٣/٢/٢٧
المواري ج ٣ ص ١٣٥ - ١٩٧٣/٣/٣ ص ٢٤ ص ٣٧٢.

(٣) م ٦٩١ مدق. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل ص ٩١.

ويمكن أن تنتهى خدمة العامل قبل نهاية السنة المالية للمنشأة وقبل اتمام عملية الجرد أو حساب الأرباح أو الخسائر. لا يعنى ذلك حرمان العامل من حصته فى الأرباح، بل يستحق، حينئذ، نسبة من الأرباح تتناسب مع المدة التى اشتغلها من السنة لدى صاحب العمل، وذلك بغض النظر عن انتهاء الخدمة،^(١) ولو كان هو الفصل لأن ما يستحقه العامل، فى هذه الحالة، هو أجر عن عمل قام به فعلاً قبل فصله.

المطلب الثالث

الوهبة

(أ) تعريف الوهبة

الوهبة أو "البقشيش" عبارة عن مبلغ من المال يحصل عليه العامل من عملاء صاحب العمل الذى يتعامل معهم مباشرة بمناسبة عمله ودون قيام أى رابطة عقدية بينه وبينهم فلا يعتبر وهبة النقود التى يعطيها صاحب العمل للعامل زيادة على أجره تشجيعاً له على اتقان عمله وذلك بسبب وجود علاقة العمل بينهما،^(٢) بينما يعد وهبة المال الذى يعطيه عملاء المنشأة للعامل بمناسبة أداء الخدمة، كما يحدث فى الفنادق والمطاعم وصالونات الحلاقة. وتمثل الوهبة، غالباً فى صورة مبلغ من النقود إلى جانب ثمن السلعة أو الخدمة، إلا أنها تأخذ أحياناً طابعاً عينياً كمقدار من الحبوب يحصل عليه عامل المطحن من كل مكىال.

والأصل أن الوهبة نظام اختياري متروك لحرية العميل ومدى تقديره لخدمة العامل ومن ثم لا علاقة لها بثمن السلعة أو الخدمة أو أجر العامل ولا

(١) ونظراً لأن النسبة فى الأرباح تعد عنصراً من عناصر مكافأة نهاية الخدمة فإن مدة سقوط الدعى بالتقادم لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل أو ورثته بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. تقضى ١٩٦٦/٣/٢٣ المؤرخى ج ١ ص ١٤١.

(٢) مثال ذلك المبلغ الذى يعطيه الطبيب أو مدير المستشفى للمرضى فى مناسبة معينة، بينما يعد وهبة المال الذى يعطيه المريض لهذا المرض.

تعد جزءاً من هذا الأجر، لأن العميل وليس صاحب العمل هو الذى يدفعها للعامل على سبيل المجاملة والتبرع، إلا أن الوهبة ذاعت وانتشرت في كثير من الأعمال، وبات دفعها أمراً ثابتاً ومنظماً، حيث يصعب على العملاء الامتناع عن دفعها رغم عدم الالتزام قانوناً بأدائها، وأصبح دخل العامل منها كبيراً، مما دفع أصحاب الأعمال إلى الاعتداد بها في تقدير أجور العمال.

بل إن صاحب العمل قد لا يعطى العامل أجراً مكتفياً بما يحصل عليه من وهبة، فالوهبة قد تكون جزءاً من الأجر وقد تصبح هي كل أجر العامل. ويتم دفع الوهبة من العميل، طوعية إلى العامل مباشرة، إلا أن بعض أصحاب الأعمال يقومون بفرضها في صورة نسبة مئوية تضاف إلى ثمن الخدمة أو السلعة ويتم تجميعها وتوزيع حصيلتها على العمال^(١) مما دفع المشرع إلى تنظيمها.

(ب) شروط اعتبار الوهبة أجراً

يعتبر أجراً على الأخص ما يلي: الوهبة إذا جرت العادة بدفعها كانت لها قواعد تسمح بتحديدتها.^(٢)

يتضح من ذلك التعريف أن الوهبة لا تعتبر أجراً إلا إذا توافر شرطان:^(٣)

أولاً: أن يجرى العرف بدفعها. والمقصود هنا ليس العرف بمعناه الدقيق بركنيه المادى والمعنوى، أى تكرار وانتظام دفع الوهبة مع الاعتقاد بدفعها، ولكن يكفي أن تجري العادة بين العملاء على دفع الوهبة للعاملين بحيث يكون ذلك أمراً متوقفاً عند إبرام عقد العمل وتحديد أجر العامل.

(١) وتعتبر هذه النسبة في حكم الوهبة، ويستوى أن يتعلق الأمر بمنشأة سياحية أو بحال غير سياحية (م / ٨ عمل).

(٢) نفس المادتين.

(٣) م ٦٨٤ / ١ مدن، م ٨/١ عمل

ثانياً: أن يكون للوهبة قواعد تسمح بضبطها. وانضباط الوهبة وتحديدها يعد أمراً ضرورياً لأنها تمثل جزءاً من أجر العامل بل قد تكون أجره الوحيد، ومن ثم يترتب على ذلك تحديد العديد من حقوق العامل، مثل حقه في الأجر أثناء مرضه أو إجازاته.

وتكون الوهبة منضبطة إذا تحددت بنسبة معينة من ثمن السلعة أو الخدمة أو كان صاحب العمل يتولى مراقبتها وتوزيعها سواء كان هو الذى يقوم بتحصيلها أم العمال هم الذين يتفاوضون مع العملاء مباشرة. ولعل المثال الواضح لضبط الوهبة هو قيام رب العمل بجمع ما يدفعه العملاء إلى المستخدمين في المتجر الواحد ليقوم بعد ذلك بتوزيعه عليهم بنفسه أو تحت إشرافه^(١) أما إذا كان العامل يقبض الوهبة من العميل مباشرة بحيث يتعذر تحديدها أو معرفتها، فإنها لا تعد أجراً ولا تكون جزءاً منه.

(ج) آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر

إذا توافر الشرطان السابقان اعتبرت الوهبة جزءاً من أجر العامل، بل ويمكن أن تكون كل ما يتقاضاه العامل من أجر،^(٢) وتخضع آنذاك للنظام القانوني للأجر. ولا ينبغي أن يقل ما يتقاضاه العامل منها، وحدها أو بالإضافة إلى أجره الثابت، عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور، وإلا التزم صاحب العمل بتكاملتها إلى ذلك الحد.^(٣)

ويشير اعتبار الوهبة من قبيل الأجر عدة نقاط جوهرية:

أولاً: تقرر محكمة النقض بأنه ليس في نصوص القانون ما يمنع صاحب العمل من الاتفاق مع عماله على أن يخص بمجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة بمراعاة الحد الأدنى لها، لأن ذلك لا يعدو أن يكون

(١) م ٢/٦٨٤ مدن.

(٢) م ١ عمل، م ٣/٦٨٤ مدن.

(٣) نقض ١٧/١١/١٩٦٥ م ١٦ ص ١٠٩٨.

وسيلة لتحديد الأجر،^(١) ومن ثم يجوز لصاحب العمل الحصول على جزء من الوهبة مقابل جعل كل أو بعض أجر العامل في صورة أجر ثابت مقطوع بشرط ألا يستغل صاحب العمل ذلك للإثراء على حساب العاملين.

لذا يجب أن تقوم كل منشأة في نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين مع حصة النسبة المخصصة لهم من الحصة الكلية لمقابل الخدمة، فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم.^(٢)

ثانياً: تقرر محكمة النقض بأنه ليس في نصوص القانون ما يمنع اتفاق صاحب العمل مع العمال على اختصاصه بجزء من الوهبة مقابل ما يقومون بتأطيله أو قفده من أدوات. وأجازت احتجاز صاحب العمل نسبة ٢% من حصة الوهبة ومقدارها ١٠%، لتغطية خسائره الناجمة عن فقد وتلف أدواتهم.^(٣)

ثالثاً: الأصل هو أن يقتصر توزيع الوهبة على العمال الذين يتصلون بالعملاء،^(٤) إلا أن هذه القاعدة لا تتعلق بالنظام العام ومن ثم يجوز الاتفاق على توزيع الوهبة على جميع العمال أو تخصيص نسبة منها للعاملين غير المتصلين بالعملاء. وقد أخذ المشرع المصري بهذا توزيع جزء من حصة مقابل الخدمة في المنشآت السياحية والفندقية على العاملين غير المتصلين بالعملاء. ويعتمد في تحديد فئة العامل بما ورد في عقد عمله وما أدخل عليه من تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسه فعلاً.^(٥)

(١) نقض ١٦/١١/١٩٦٥ س ١٦ ص ١٠٩٨.

(٢) م ٥ من القرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤.

(٣) نقض ١٦/٣/١٩٧٩ س ٣٠ ص ٨١٥.

(٤) وقد تبين المشرع هنا الاتجاه في المشروع التمهيدي للقانون المدون منه. مجموعة الأعمال التحضيرية ج ٥ ص ١٣٥ - وتبين نفس الاتجاه في القرار رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣، وقد صدر هذا القرار لوزير العمل بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة القومية المختصة، استناداً إلى المادة ٨/١ من قانون العمل، لبيان توزيع حصة مقابل الخدمة في المنشآت السياحية والفندقية.

(٥) تنص المادة الأولى من ذلك القرار على أنه مع عدم الإخلال بأي نسبة أفضل للعاملين يحدد النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي تصرف للعاملين بالمنشأة ٨٠% من

المطلب الرابع

المنح والمكافآت

(أ) تعريف

المنحة هي ما يعطيه صاحب العمل لعماله، من مبالغ نقدية أو أداءات عينية، زيادة على أجورهم المحددة، وذلك في مناسبات أو أوقات معينة كالأعياد العامة أو الأعياد الخاصة بصاحب العمل كالزواج أو الولادة، أو مرتب الشهر الثالث عشر الذي تصرفه بعض المنشآت لعمالها في نهاية كل عام.

والمكافأة هي ما يعطيه صاحب العمل للعامل، من مبالغ نقدية أو أداءات عينية، زيادة على أجورهم المحددة، جزاء أمانته واخلاصه وتقانيه في العمل أو كفاءته مثل زيادة الانتاج وتحسين نوعه وتوفير النفقات وتقليل استهلاك المواد الأولية والانتظام في العمل وعدم ارتكاب مخالفات أو حوادث.

يمكن الاختلاف بين المنحة والمكافأة في الأغراض أو البواعث التي تعطى للعامل من أجلها، ولا يؤثر اختلاف الباعث على وحدة الأحكام المطبقة في الحالتين، فقد سوي المشرع بينهما.^(١)

الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة، ويخصص الباقي لصاحب العمل مقابل الكسر والفقد والتلف الذي يخل بأدوات المنشأة. وتوزع نسبة الـ ٨٠% كالاتي: (أ) ٦٠% على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالمعلاء وهم جميع العاملين عدا المدير العام ونائبه والمدير المقيم ومديرو الإدارات ونوابهم والعاملين بالأعمال غير المتصلة مباشرة بالمعلاء التي بينها النص على سبيل الحصر. (ب) ١٥% على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالمعلاء. (ج) ٥% حوافز على المستحقين من جميع العاملين بالمنشأة. وبالنسبة للمعلاء الليالية تتمثل النسبة من ٦٠% إلى ٥٠% ومن ١٥% إلى ٢٥% ولا يجوز في جميع الأحوال، أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى، إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل. ولا يجوز تعديل النسب السابقة إلا إذا كان ذلك لصالح العمال كما لو تعلق الأمر بخفض نسبة الـ ٢٠% مقابل التليفات وزيادة نسبة الـ ٨٠%.

(١) م ٣/٦٨٣، م ١/٥ عمل.

(ب) هل المنحة أو المكافأة جزء من الأجر؟

تعتبر المنحة، ومثلها المكافأة، في الأصل تبرعاً من صاحب العمل، فهو غير ملزم بأدائها لعماله، ويخضع مقدارها لإرادته. وبالرغم من أنها تعطى للعمال بمناسبة العمل إلا أنها خاضعة لسلطة صاحب العمل التقديرية،^(١) ومن ثم فهي لا تعتبر جزءاً من الأجر ولا تسرى عليها الأحكام الخاصة بالأجور.

ويزول وصف التبرع عن المنحة أو المكافأة، وتثبت لها صفة الأجر إذا كانت مقررة بموجب نص في عقد العمل الفردى أو عقد العمل الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للعمل أو إذا جرى العرف بمنحها.^(٢) هنا يلتزم رب العمل بأدائها للعمال ولا يستطيع الرجوع أو العدول عنها أو انقاص قدرها، حيث أصبحت من ملحقات الأجر الأصلي وتعتبر بالتالى جزءاً من الأجر.

فإذا تقررت المنحة بنص في عقد العمل فإن العقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز تعديله بالإرادة المنفردة، وإذا تقررت في النظام الأساسى للمنشأة فإنها تصبح حقاً مكتسباً للعمال لا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من ذلك الحق عند تعديل هذا النظام.

وطبقاً للمادة ١/ج/٥: ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي.. المنح، وهى ما يعطى للعمال علاوة على أجره أو ما يصرف له جزاء أمانته أو كفايته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل أو جرت العادة بمنحها متى توافرت له صفات العمومية والدوام والثبات.

(١) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ص ٣٨٨ - ١٩٨٥/٤/٢٩ طعن ٢٢٦٩ س ٥٤ ق.

(٢) نقض ١٩٦٣/٦/١٣ س ١٤ ص ٨٠٤.

ويجوز قضاء النقض على أن الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تصبح التزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.^(١)

ومضى توافرت شروط المنحة أصبحت حقاً مكتسباً للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم، ولا يمنع ذلك - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - تحقق خسارة أو انخفاض الربح بعد استحقاقها.^(٢) وعلى العكس فإنه إذا كانت لائحة الشركة قد نصت على أنها لا تدخل ضمن الأجر فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا التزاماً ومن شأنه أن يتبقى جريان العرف بها.^(٣)

(ج) العرف مصدر الحق في المنحة

يستقر الفقه والقضاء استناداً إلى نصوص القانون المدني وقانون العمل، على أن المنحة أو المكافأة تعتبر جزءاً من الأجر إذا جرى العرف بمنحها.^(٤) ولكن ما المقصود بالعرف في هذا الصدد؟

العرف هنا يقترب من العرف بمعناه الاصطلاحي من حيث ضرورة توافر ركنيه المادى والمعنى أى الاعتياد على دفع المنحة مع الاعتراف بالالتزام بها، ولكن العرف، في هذا المقام يختلف فيما يتعلق بعموم الاعتياد، حيث يتوافر الاعتياد من مجرد ما يجرى عليه العمل في المشروع بين صاحب العمل والعمال دون أن يلزم توافر ذلك على مستوى المهنة.

وتعتبر محكمة النقض عن ذلك بقولها: ويتوافر العرف، في هذا الخصوص، إذا جرى صاحب العمل على إعطاء عماله المنحة بحيث أنها لم تعد

(١) نقض ١٩٧٨/٣/٤ س ٢٩ ص ٦٦٤.

(٢) نقض ١٩٦٦/١/٩ س ١٧ ص ١٦٤٦.

(٣) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ س ٣٠ ج ١ ص ٨١٩.

(٤) نقض ١٩٨١/١/٣٠ المؤرخ ج ٤، ص ٣٣.

تبرعاً خاضعاً لإرادته بل أصبحت التزاماً عليه الوفاء به اختياراً أو إجباراً.^(١) يتضح من ذلك أنه يلزم توافر الركن المعنوي أى عنصر الالتزام ومن ثم لا يكفي مجرد سريان العادة بمنح المنحة. أما بالنسبة للركن المادى فيتمثل فى عناصر ثلاثة هي أن يتصف صرف المنحة بالعمومية والاستمرار والثبات.

١- **العمومية:** يلزم، لاعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجسر، أن تكون عامة، بمعنى أنها تتحدد وفقاً لشروط موضوعية ثابتة بحيث يتعين إعطاء كل عامل توافرت فيه هذه الشروط المنحة أو المكافأة.^(٢) ويسرى ذلك على جميع عمال المنشأة أو طائفة منهم دون النظر إلى ذواتهم. ولكن لا يلزم شمول المنحة لكل عمال المهنة، بل يكفي توافر ذلك فى علاقة صاحب العمل بعماله.

وتتفنى صفة العمومية إذا كان صاحب العمل يعطى المنحة لبعض عماله استناداً إلى اعتبارات ذاتية يستقل بتقديرها أو على أساس شروط متغيرة يحددها فى كل مرة يقرر فيها إعطاء منحة، أى أن صرف المنحة يرتبط باعتبار ذاتى أو شخصى فى عامل بعينه.

٢- **الاستمرار:** يتوافر الاعتقاد إذا استمر صرف المنحة أو المكافأة مدة زمنية كافية، أى تكرار المنحة بصفة منتظمة لعدة سنوات متتالية، فاستمرار المنحة يتحقق بدوام دفعها مدة كافية مما يؤكد أنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل.^(٣)

وبالنسبة للعدة اللازمة لتوافر الاستمرار، فهى مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع طبقاً لظروف كل حالة على حدة. ويجرى العمل القضائى على أن المدة اللازمة للقول باستمرار المنحة هى خمس سنوات.^(٤)

(١) نقض ١٥/٣/١٩٨١ الهوارى ج ٤ ص ٣٣.

(٢) الحكم السابق.

(٣) نقض ١٧/٦/١٩٨٧ طعن ٢٤٢ س ٥٤ ق.

(٤) نقض ٢٨/١١/١٩٨١ طعن ٧٩٢ س ٥٠ ق.

٣- **الثبات:** ويشترط أخيراً أن تكون المنحة ثابتة في مقدارها، كما لو تحددت بمبلغ معين أو بنسبة ثابتة من الأجر أو من أرباح المنشأة. والثبات هنا ينبغي أخذه بمفهوم نسبي وليس جامد، فالمنحة يمكن الاستمرار في صرفها مع الزيادة المطردة في قيمتها. ويمكن أن تتغير مرة أو أكثر ثم تعود إلى قيمتها الأصلية. ويؤكد ثبات القيمة بأنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل وانتفاء سلطته التقديرية حول قيمتها.

وينبغي وصف الثبات إذا اختلف مواعيد صرف المنحة من سنة لأخرى، وإذا تذبذبت قيمتها بين الزيادة والنقصان، وإذا كانت قيمتها تتحدد كل عام، طبقاً لظروف المنشأة، بقرار يصدره مجلس إدارتها، وإذا كان رب العمل يستقل بتحديد مقدارها بإرادته.^(١)

ويلاحظ أن هذا الثبات إنما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة العرف الذي جرى إعطاؤها، فالثبات عنصر جوهري لوجود المنحة التي يكون مصدرها العرف. أما المنحة الاتفاقية فتوجد بمجرد الاتفاق ولو لم تكن ثابتة المقدار، ويمكن أن يكون تقديرها مرتبطاً بحالة الشركة المالية، ولو تم الاتفاق عليها في عقد الصلح بين صاحب العمل والعمال لينهى النزاع حول صفتها.^(٢)

(د) آثار اعتبار المنحة جزءاً من الأجر

تعتبر المنحة جزءاً من الأجر إذا ثبت التزام صاحب العمل بدفعها بمقتضى العقد أو النظام الأساسي للعمل أو العرف.^(٣) ويقع على عاتق

(١) نقض ١١/٢/١٩٦٠ س ١١ ص ١٦٧.

(٢) نقض ١٣/١/١٩٦٢ س ١٣ ص ١٣.

(٣) ولعله من المفيد إيراد حكم النقض الذي يلخص بوضوح أحكام المنحة بقوله: متى كان الحكم إذ اعتبر المنحة السنوية جزءاً من أجر العامل وأجرى احتساب مكافأته على هذا الأساس قد استند إلى ما استخلصه من شهادة وما ثبت من هذه الشهادة أن رب العمل اعتاد لعدة سنوات صرف المنحة لعماله جميعاً بصفة عامة وعلى أساس نسبة معينة من مرتباتهم وأن هذا الاعتبار أنشأ عرفاً خرج بهذه المنحة من اعتبارها تنوعاً إلى جعلها إلزاماً يضاف إلى أجر العامل الأصلي ويعتبر مكمل له، ولم يدع رب العمل أمام قضاء الموضوع أنه توقف عن إعطاء عماله المنحة السنوية أو أنه أنقص من مقدارها الذي جرى على احتسابه سنوياً نسبة معينة من مرتباتهم كما أنه لم يوجه أى

العامل إقامة الدليل على مصدر الالتزام بدفع المنحة أو المكافأة وثبات أن المنحة العرفية أصبحت عامة ومستمرة وثابتة، وله أن يستعين في ذلك بجميع طرق الإثبات.

والتحقق من توافر شرائط العرف أمر متروك لسلطة قاضى الموضوع التقديرية. فإذا تحقق الحكم من عدم توافر أى من عناصر العمومية أو الثبات أو الاستمرار في أداء المنح حتى استقرت عرفاً وأصبحت جزءاً من الأجر وذلك بأسباب سائفة ومستمدة من تقرير الخبير وتؤدي إلى النتيجة التى انتهى إليها، فإن المنازعة في ذلك لا تعدو أن تكون جدلاً موضوعياً لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض.^(١)

إذا توافرت شروط المنحة أو المكافأة اعتبرت جزءاً من الأجر، وتصبح حقاً مكتسباً للعمال يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم.^(٢) ويجب احتسابها مع الأجر الأصلي، رغم أنها من ملحقاته، كلما تطلب الأمر معرفة أجر العامل الشامل. كحساب مكافأة نهاية الخدمة أو تعويض العامل عن التعسف في إنهاء العقد. وإذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة فإنه يستحق جزءاً منها بنسبة مدة خدمته من السنة التى تستحق عنها.

ويتم صرف المنحة أو المكافأة طبقاً للشروط التى تقررت بها، فإن تقررت بالاتفاق خضعت لأحكامه، حيث يجوز الاتفاق على أن يكون تقدير المنحة مرتبطاً بمجالة صاحب العمل المالية^(٣) أو بتحقيق أرباح.

مطعن فيما اعتبره الحكم عرفاً - فإن استخلاص محكمة الموضوع في هذا الصدد هو مما يدخل في حدود سلطتها الموضوعية التى هي بمنأى عن رقابة محكمة النقض متى كان استخلاصها سائفاً ويؤدي إلى النتيجة التى انتهت إليها في خصوصه (نقض ١٩٥٧/١١/٢٨ ص ٧ ص ٨٤٢).

(١) نقض ١٩٧٢/٤/٢٢ ص ٢٣ ص ٧٥٦.

(٢) نقض ١٩٨٦/١٢/١٥ طعن ١٥١٤ ص ٥٠ ق.

(٣) نقض ١٩٦٢/١/٣ ص ١٣ ص ١٣.

وتعتبر المكافأة من ملحقات الأجر غير الدائمة لا تستحق إلا إذا تحققت أسبابها. مثل مكافأة زيادة الانتاج التي تمنح للعامل لخطه على الاجتهاد في العمل.^(١) وعلى هذا لا يستحق العامل هذه المكافأة خلال فترة اعتقاله أو وقفه، أو إبعاده عن العمل.^(٢) وكذلك الحال إذا نقل العامل من وظيفة مقرر لها مكافأة إلى وظيفة غير مقرر لها مكافأة.^(٣)

ولا يجوز لصاحب العمل إلغاء أو تعديل الحق في المنحة أو المكافأة بإرادته المنفردة.^(٤) ولا يمنع من أداء المنحة تحقق خسارة المنشأة أو انخفاض الربح بعد استقرار العرف على المنحة.^(٥)

المطلب الخامس

العلاوة

العلاوة هي زيادة في الأجر تعطى للعامل لاعتبارات مختلفة. أقدميته في خدمة صاحب العمل، ويطلق عليها العلاوة الدورية إذا تقرر صرفها في آجال منتظمة غالباً ما تكون سنة. وقد تمنح العلاوة بسبب زيادة الأعباء العائلية للعامل أو بسبب غلاء المعيشة المتمثل في ارتفاع أسعار المواد الضرورية. وهناك عدة أنواع من العلاوات: العلاوة الدورية وعلاوة غلاء المعيشة وعباء العائلة، وهي جزء لا يتجزأ من أجر العامل.^(٦)

(١) نقض ١٩٧٨/٦/٣ س ٢٩ ص ١٣٩٨.

(٢) فلا تستحق هذه المكافأة إلا إذا ثبتت زيادة الإنتاج. نقض ١٩٨٣/١٢/١٤ طعن ٥٨٩ س ٥٣ ق.

(٣) نقض ١٩٧٦/١٢/١٨ س ٢٧ ص ١٧٧٨ - ١٩٧٩/٤/٧ س ٣٠ ص ٣٣.

(٤) نقض ١٩٨١/١١/٢٨ طعن ٧٩٢ س ٥٠ ق.

(٥) نقض ١٩٦٦/١١/٩ س ١٧ ص ١٦٤٦.

(٦) طبقاً للمادة ١/٣ ج ويشر أجراً على الأخص العلاوات أيما كان سبب استحقاقها أو نوعها.

(أ) العلاوة الدورية

هى مبلغ نقدى يضاف إلى أجر العامل فى مواعيد دورية بما يتناسب مع امتداد خدمته أو أقدميته. وتمنح العلاوة غالباً كل سنة وتحدد إما برقم ثابت أو بنسبة مئوية من أجر العامل.

١- نصت المادة الثالثة من القانون على أن يستحق العاملون اللذين تسرى فى شأنهم أحكام قانون العمل علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.^(١)

٢- تقدر قيمة العلاوة بنسبة لا تقل عن ٧% من الأجر الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى. والجدير بالذكر أن مفهوم الأجر فى قانون التأمين الاجتماعى أضيق نطاقاً منه فى قانون العمل حيث لا يدخل فيه سوى الأجر النقدى، ويتم استبعاد المزايا العينية والأجور الإضافية والمنح والبدلات.^(٢) ويسرى نظام العلاوة الدورية على جميع العاملين سواء كانوا يتقاضون أجورهم بالمدة أو بالانتاج أو بمهما معا.

٣- يبدأ منح العلاوة بعد مرور سنة من تاريخ صدور القانون^(٣) بالنسبة للعمال اللذين يعملون بالمشروع فى هذا التاريخ، أما العامل الذى يعين بعد التاريخ المذكور فيستحق العلاوة بعد مرور سنة على تعيينه.

(١) القرار ٢٠٠٣/٩٨٣ بإنشاء مجلس قومى للأجور، الوقائع ١٣٧ فى ٢١/٦/٢٠٠٣.

(٢) انظر تفصيل ذلك م ٤ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠، ٤٧ لسنة ١٩٨٤ ومؤلفنا فى التأمينات الاجتماعية.

(٣) صدر قانون العمل ونشر فى ٢٠٠٣/٤/٧ ويعمل به بعد ٩٠ يوم من اليوم التالى لنشره.

٤- ولا يحل النظام المقرر للعلاوة في قانون العمل بأى نظام أفضل يتمتع به العاملون بالمنشأة. فإذا تضمن العقد أو لائحة العمل نظاماً للعلاوة أفضل للعامل تم تطبيق ذلك النظام. ولا يجوز الجمع بين النظامين. ويعتبر من قبيل النظام الأفضل تقرير نسبة أو مدة أطول للعلاوة أعلى من تلك المقررة قانوناً.

٥- يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو بعضها على سبيل الجزاء لمخالفته واجباته السلوكية والوظيفية وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة العمل والجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل.^(١)

(ب) علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة:

تعطى علاوة غلاء المعيشة للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة وتكاليفها، أما علاوة الأعباء العائلية فتعطى للعامل نظير زيادة الأعباء نتيجة تغير الظروف العائلية مثل الزواج والأولاد.

تفرد تلك العلاوات لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية، فهي ليست نظير العمل ولا ترتبط به بصورة مباشرة. وهي تختلف عن المبالغ التي يمنحها صاحب العمل للعامل دفعة واحدة أو في مناسبات معينة كالزواج أو الوفاة، حيث تعد هذه المبالغ مجرد معونة مالية لأنها لا تدفع للعامل بصفة ثابتة مقابل أعباء معيشية، كالزواج والإنجاب، ولا توفر له مبرراً لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة.^(٢) وعلى أية حال فمن المقرر أن جميع العلاوات التي تصرف للعمال تعد جزءاً من الأجر سواء تعلق الأمر بعلاوة دورية أو بعلاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة.^(٣)

(١) م ٥٩ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ١٣٩ س ٤٧ ق.

(٣) م ١ عمل نقض ١٩٨١/١١/٢٩ طعن ١٧٨ س ٤٦ ق.

وتتقرر هذه العلاوات، عادة، بنص القانون، وقد يكون مصدرها، أحيانا عقد العمل الفردى أو عقد العمل الجماعى، أو لائحة النظام الأساسى للعمل. ولا يلتزم صاحب العمل، فيما عدا ذلك، بمنح العلاوة ما لم يستقر العرف على صرفها أى الاعتياد على صرف الإعانة بصفة عامة ومستمرة حتى يثبت الاعتقاد فى لزومه.^(١)

ويرتب على اعتبار الإعانة جزءا من الأجر وجوب إضافتها للأجر عند احتساب حقوق العامل كحساب أجر الإجازة والساعات الإضافية ومكافأة نهاية الخدمة،^(٢) وتخضع للنظام القانونى للأجر.^(٣)

وتتعلق العلاوات المقررة قانوناً بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً الاتفاق بين صاحب العمل وعماله على التنازل عن الإعانة أو جزء منها.^(٤) وعلى العكس فإن هذا الاتفاق يقع صحيحاً متى كان أكثر فائدة للعامل.^(٥)

وطبقاً للمادة الرابعة من مواد إصدار قانون العمل يحتفظ العاملون بما كانوا قد حصلوا عليه من إعانات غلاء المعيشة وأعباء العائلة وفقاً للقوانين والقرارات السابقة على نفاذ القانون. أى أن العامل يحتفظ بما كان يحصل عليه من إعانات بمقتضى القوانين السابقة على قانون العمل الحالى.^(٦)

(١) م ٦٨٣ / ٣ مدق.

(٢) نقض ١٩٦١/٥/١٨ من ١٢ ص ٤٩٩ - ١٩٦١/٥/٥ من ١٢ ص ١٢٧.

(٣) ومن ذلك التقادم المسقط للأجر، والخضوع للضريبة على كسب العمل، نقض

١٩٦٦/٢/١٦ من ١٢ ص ٣٠٦.

(٤) نقض ١٩٧٦/٥/٢٩ من ٢٧ ص ١٢٢٨.

(٥) نقض ١٩٧٦/٣/٧ من ٢٧ ص ٥٨٠ - ١٩٨١/٣/١ طعن ١٨٩٩ من ٤٩ ق.

(٦) وأهم هذه القوانين: الأمر المسمى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، القانون ٤٠ لسنة

١٩٧٥، القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٦، القانون ١٥ لسنة ١٩٧٧، القانون ١٦ لسنة

١٩٧٧، القانون ٢٥ لسنة ١٩٧٨، القانون ١٢٦ لسنة ١٩٨٠.

المطلب السادس

البدلات

(أ) مفهوم البذل:

البذل هو مبلغ من النقود يعطيه صاحب العمل للعامل عن نفقات فعلية يتكبدها في سبيل تنفيذ العمل، مثل بذل السفر وبذل الاستقبال. وقد يتم دفع البذل لقاء طاقة يبذلها العامل أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، مثل بذل طبيعة العمل وبذل العدوى.^(١) يتضح من ذلك التعريف أن هناك نوعان من البدلات:

النوع الأول: البذل الذي لا يعتبر جزءاً من الأجر وهو ما

يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، حيث يتعلق الأمر بتعويض العامل عما يتحملة من نفقات في سبيل إنجاز هذا العمل.^(٢)

ويجب على قاضي الموضوع أن يستظهر حقيقة البذل وما إذا كان قد قصد بصرفه مواجهة نفقات فعلية أم لا. وينبغي على القاضي أن يستظهر حقيقة الغرض من تقرير البذل.^(٣) فبالنسبة لبذل الانتقال أو بذل السفر إذا كان المقصود به مواجهة نفقات يتكبدها العامل في سبيل تنفيذ عمله فلا يعتبر أجراً أما إذا أعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله

(١) نقض ١٩٨٥/٥/٢٧ طعن ٥٧٩ س ٥٠ ق. وطبقاً للمادة ١/ج-٦: البذل هو ما

يعطى للعامل لقاء جهد يبذله أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

(٢) نقض ١٩٨٩/١٢/١٨ طعن ١١٣٤ س ٥٥ ق.

(٣) نقض ١٩٨٠/٣/٢ س ٣١ س ٥٥ ق.

فيعتبر من الأجر. ^(١) ويبدو ذلك بوضوح في حالة صرف البدل مع توفير وسيلة انتقال مجانية. ^(٢) ويمكن أن يكون البدل مركباً إذا زادت قيمته عن النفقات الفعلية حيث تعد هذه الزيادة مقابل مخاطر الانتقال والطاقة المبذولة فيه، ومن ثم فإن ذلك الجزء يعد أجراً ويدخل في حسابه.

وينطبق نفس الحكم على بدل الملبس أو بدل الزى، فهو لا يعد أجراً إذا أعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها بالفعل بسبب ما يقتضيه تنفيذ العمل من ارتداء ملابس معينة. ^(٣) ونفس الشيء بالنسبة لبذل التمثيل الذي يصرف للعامل لمواجهة الأعباء التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله مثل استقبال العملاء، ^(٤) وبدل المشروب. ^(٥)

النوع الثاني: البدل الذي يعتبر جزءاً من الأجر وهو ما يعطى للعامل مقابل طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله. ^(٦) ويجب على قاضي الموضوع أن يستظهر حقيقة الغرض من تقرير البدل للقول باعتباريه جزءاً من الأجر أم لا. ^(٧)

(١) المقرر أن بدل الانتقال قبل صدور أنظمة العاملين في القطاع العام أما إن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله وهو بهذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتجهم في حكمه وإما أن يعطى كميزة أو منحة جرى عرف المنشأة على منحها للعامل دون أن يقابلها نفقات فعلية فتعد بالتالي جزءاً من الأجر. (نقض ١٩٩١/١١/١١ طعن ٤٧٥ س ٥٢ في قرب نقض ١٩٩١/١/١٤ طعن ١٨٥٠ س ٥٦ ق).

(٢) نقض ١٩٧٧/٦/١١ المؤاري جـ ٢ ص ٢٨.

(٣) نقض ١٩٧٩/٤/٢٨ س ٣٠ جـ ٢ ص ٢١٣.

(٤) نقض ١٩٨٨/٦/٢٠ طعن ١٣٨٧ س ٥٧ ق.

(٥) نقض ١٩٨٩/١١/٨ طعن ٩٥٧ ص ٤٦ ق.

(٦) نقض ١٩٨٩/٣/٦ طعن ٢٠٣٨ س ٥١ ق.

(٧) نقض ١٩٨٣/٢/٢١ طعن ١١١١ س ٤٧ ق.

ولعل بدل طبيعة العمل والبدلات المهنية هو أهم مثال للبدل الذى يعطى للعامل لقاء ما يبذله العامل من جهد أو ما يتعرض له من مخاطر.^(١) وينطبق ذلك بصفة خاصة على كل من بدل الاغتراب،^(٢) وبدل العدوى، وبدل الصرافة أو الراتب المصرى،^(٣) وبدل العبور الذى يصرف للمرشد مقابل اصطحاب كل سفينة تعبر قناة السويس.^(٤)

(ب) أحكام البدل

أولاً: يتوقف تحديد طبيعة البدل على حقيقة الغرض منه. فالبدل لا يعتبر جزءاً من الأجر إذا أعطى للعامل لقاء النفقات التى يتكبدها فى أداء العمل، ويعبر من قبيل الأجر إذا تقرر مقابل الطاقة التى يبذلها العامل والمخاطر التى يتعرض لها فى تنفيذ عمله. وينبغى على قاضى الموضوع أن يستظهر بوضوح الغرض من تقرير البدل قبل تحديد طبيعته وإلا كان حكمه معيأ.^(٥)

يترتب على ذلك أنه لا يمكن تصنيف البدلات تصنيفاً جامداً بل يتوقف الأمر على الغرض من وراء تقرير البدل فى كل حالة على حدة بسبب ظروف وملابسات الدعوى، ومن ثم فإن ذات البدل يمكن أن يعد جزءاً من الأجر أو لا يعد كذلك من حالة إلى أخرى. بل إن نفس البدل يمكن أن يكون مركباً فى جزء منه مقابل النفقات الفعلية وفى الجزء الآخر الذى يزيد عن ذلك مقابل العمل، ويعد هذا الجزء فقط من قبيل الأجر ويأخذ حكمه.

(١) كالعامل ليلاً أو فى مكان ضار بالصحة أو شاق كالمصانع الكيميائية أو المناجم.

(٢) نقض ١٧/٤/١٩٧٦ س ٢٧ ص ٩٧٢.

(٣) نقض ٢٨/٣/١٩٨٣ س ٣٤ ص ٧٨٩.

(٤) نقض ١٧/٣/١٩٧٩ طعن ٧٧٩ س ٤٥ ق.

(٥) نقض ١/١/١٩٩٠ طعن ١٢٥٨ س ٥٦ ق.

ثانياً: الأصل هو عدم وجود البذل وعلى من يدعيه عبء إثباته.
فينبغي على العامل الذي يدعي وجود البذل تقديم الدليل على ذلك. فإذا ثبت وجود البذل فالأصل أنه يعتبر جزءاً من الأجر ويقع على عاتق صاحب العمل نفي ذلك الأصل أى تقديم الدليل على أن البذل مقابل النفقات التي يتكبدها العامل في أداء العمل ومن ثم لا يعتبر من قبيل الأجر. وقد طبقت محكمة النقض ذلك، المبدأ بمناسبة بدل الانتقال حيث قررت اعتباره جزءاً من الأجر ما لم يقيم الدليل على أنه كله أو بعضه يقابل التكاليف الفعلية التي أنفقها العامل.^(١)

ثالثاً: إن استحقاق البذل يعتبر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. فإذا كان البذل من ملحقات الأجر الدائمة مثل بدل السكن،^(٢) فإنه يستحق طوال فترة سريان العقد ويؤخذ في الاعتبار عند احتساب الأجر في حالة الوقف عن العمل أو تقدير أجر الإجازة.

وتؤكد محكمة النقض أن بدل السكن لا يعتبر في جميع الأحوال من قبيل الأجر وإنما يلزم لاعتباره كذلك أن يكون صاحب العمل قد التزم بإدائه للعامل لقاء عمله الذي يؤديه وكانت طبيعة هذا العمل تفرض حصوله

(١) نقض ١٩٧٨/١/٢٨ ج ٣ ص ٥٣ - ١٩٧٧/٦/١١ المؤاري ج ٢ ص ٢٨.

(٢) نقض ١٩٨٠/٤/١٢ س ٣١ ص ١٠٧٩. بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة في ظل أحكام القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨. المبادئ والقواعد التي تحكم هذا البذل. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩. تخلف هذه المبادئ كلها أو بعضها أثره امتناع صرف هذا البذل لا وجه للمساواة بين العاملين في هذا الشأن. (الطنن رقم ٣٤٤١ لسنة ٥٩ ق - جلسة ٢٠٠٠/١١/٣). البدلات المهنية التي يمنحها رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء للعاملين المدنيين بالدولة. حق بمجالس إدارات شركات القطاع العام في منحها للعاملين لديها طبقاً للشروط والأوضاع التي تقررها م ٤٠ ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨. عدم صدور قرار من أى منهما بمنح هذه البدلات أو صدور قرار وتم إيقافه أو إلغائه. أثره. ليس بمجالس الإدارات حق منح هذه البدلات للعاملين لديها. (الطنن رقم ٤٣١٤ لسنة ٦٣ ق - جلسة ٢٠٠٠/١١/٣٠).

عليه، وفي غير ذلك يعتبر من ملحقات الأجر غير الدائمة ولا يستحقه العامل إلا إذا تحقق سببه، وبالتالي فإن نقل العامل من وظيفة مقرر لها مثل هذا البديل إلى أخرى غير مقرر لها فإنه يضحى بعد نقله فاقد الحق في إقتضائه.^(١)

وإذا كان البديل من ملحقات الأجر غير الدائمة مثل بديل الانتقال وبديل التمثيل وبديل الضيافة، فلا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها وليس لها صفة الثبات والاستمرار، وتعرض للزيادة والتخفيض بحسب دواعيها ومقتضاها.^(٢)

فالبدل الذى يصرف للعامل مقابل كل سفينة يقوم بتموينها لا يستحق إلا بتحقيق سببه وهو قيامه فعلاً بالتموين وبمقدار ما تولى تموينه.^(٣) ولا يستحق المرشد بديل العبور إلا بتحقيق سببه وهو اصطحاب السفن السرى عبر القناة وبعدد ما تولى اصطحابه منها فعلاً، فإذا تغيرت طبيعة عمله ولم يعد يزاول عملية العبور فإنه لا يستحق البديل.^(٤)

وبدل التمثيل المقرر لمواجهة الالتزامات التى يفرضها المركز الوظيفى لا يستحق إلا عن المدة التى يقوم فيها عضو مجلس الإدارة بأعباء العضوية المقرر لها هذا البديل، ولا يحق له تقاضى ذلك البديل طالما أنه قد تنحى عنها.^(٥) وبديل الضيافة المقرر لوظيفة مراقب البنك لمواجهة التزاماتها لا يستحق إلا بتحقيق سببه وهو شغل الوظيفة التى تقرر لها البديل.^(٦)

(١) نقض ١٩٨٥/١١/١٨ طعن ١٩٧٦ س ٤٩ ق - ١٩٨٢/٦/٦ طعن ٩٤٢ س ٤٧ ق.

(٢) نقض ١٩٨٣/١٢/٢٦ طعن ٣٨٥ س ٥٣ ق.

(٣) نقض ١٩٧٦/١/١١ س ٢٧ ص ١٧٨.

(٤) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ طعن ٧٧٩ س ٤٥ ق.

(٥) ١٩٧٩/٦/١٧ س ٣٠ ج ٢ ص ٦٦٥.

(٦) نقض ١٩٨٣/٣/٢١ طعن ٥٢٥ س ٥٢ ق.

يرتبط البديل بالوظيفة ومقتضياتها وليس بشخص شاغلها، لذا فإنه يستحق بتحقيق سببه وهو شغل الوظيفة التي تقرر لها أو القيام بأعبائها^(١). فبديل التمثيل كما يصرف لشاغلي بعض الوظائف التي تقرر لها لمواجهة الالتزامات التي تفرضها عليهم مراكزهم فإنه ولذات الحكمة يصرف للقائمين بأعبائها. فإذا أسند إلى الشخص القيام بأعباء وظيفة مدير عام الشؤون القانونية بالشركة إعتباراً من تاريخ نديه إليها فإن مؤدى ذلك استحقاقه لبديل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خلال فترة قيامه بأعبائها^(٢).

(١) نقض ١٩٨٨/٦/٢٠ طعن ١٣٨٧ س ٥٧ ق.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك المبدأ بمخاطبة العمل في القطاع العام. وقد نصت المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩ الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٦/٥ بشأن بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالقطاع العام على أن "يرتبط البديل بمهام الوظيفة التي يتقرر من أجلها ويصرف لشاغلها بصفة أصلية أو متدبلاً إليها ولا يصرف للعامل المتدب إلى وظيفة مقرر لها البديل إلا إذا كانت شاغرة وواردة في جداول توصيف وتقييم وظائف الشركة" فإن مفاد ذلك أن البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل تحسب على أساس الأجر المقرر لبداية ربط الفئة الوظيفية التي يشغلها العامل، وأن تسوية حالته بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية بالمهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يرتب أية آثار بالنسبة لبديل طبيعة العمل الذي يحصل عليه عن شغله لوظيفته الأصلية كما لا تؤدي إلى استحقاق البديل المقرر لوظائف الفئة المالية التي سويت عليها حالته طالما أن هذه التسوية لم تتم على وظيفة من هذه الوظائف إذ المناط في استحقاق بدل طبيعة العمل هو بشغله الوظيفة الموجبة لاستحقاق هذا البديل الذي تحددت قيمته بنسبة معينة من بداية ربط الفئة الوظيفية. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضدهم في صرف بدل طبيعة العمل المقرر لهم اعتباراً من تاريخ تطبيق القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أساس أول مربوط الفئات المالية التي سويت حالانهم عليها بصفة شخصية لعدم وجود وظائف خالية لهم بالمهيكل التنظيمي للشركة الطاعنة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه. نقض ١٩٩٢/٣/٣٠ طعن ١٩١١ س ٥٦ ق.

(٢) نقض ١٩٩٠/٣/٨ طعن ٩٢٧ س ٥٧ ق.

ويترتب على ذلك أيضاً وجوب المساواة في البديل بين القائمين بنفس الوظيفة أو العمل طالما توافر ضابط استحقاق البديل وانقضت كل مبررات التفرقة بين العمال. فإذا جرى العمل على منح العاملين بفرع الشركة في أسوان بديل إقامة فإن العامل المنقول إلى هذا الفرع يستحق ذلك البديل من تاريخ نقله.^(١) وعلى العكس فإن الموظف الذى لا يقوم بأعباء الوظيفة لا يستحق بديل التمثيل المقرر لتلك الوظيفة ولا يجوز له التحدى في هذا الشأن مبدأ المساواة في المعاملة بينه وبين زملاء له، ذلك أنه لا مساواة فيما يناهض أحكام القانون.^(٢)

رابعا: من المقرر أن البديل التقضى لا يعد ميزة عينية، والقيام بصرفه جزافاً لا يغير من طبيعته أو يبدل غايته، كما أن تواتر صرفه بصفة مستمرة ومنظمة أو تقديره جزافاً بمبلغ شهري ثابت، على خلاف أحكام القانون، لا يكسب حقاً فيه لأن أداة تقريره هي التي تتكفل بتحديد طبيعته والإفصاح عن مبررات صرفه. ولما كان تحديد بديل الانتقال الذى يقرر لمواجهة نفقات يتكبدها العاملون أثناء تأدية وظيفتهم بمبلغ شهري ثابت لا يغير من طبيعته ولا ينال من الغاية التي صرف من أجلها، فكما يكون البديل متغيراً يمكن أن يكون ثابتاً وهو في كلتا الحالتين يظل على حالة لا تتغير له طبيعة ولا تبدل له غاية ما بقيت أداة تقريره قائمة ولم يطرأ عليها أى تعديل.^(٣)

خامساً: لا يدخل البديل الذى يقابل نفقات فعلية في حساب الحد الأدنى للأجر لأنه ليس بأجر،^(٤) أما البديل الذى يعتبر أجراً فإنه يؤخذ في الاعتبار، ينطبق ذلك على بديل طبيعة العمل. إلا أن جانب من الفقه يرى بحق عدم دخول ذلك البديل في حساب الأجر الأدنى إذا كان "يدفع للعامل مقابل الظروف الشاقة أو الخطرة التي يؤدي فيها عمله، ولو أن له وصف

(١) نقض ١٢/٤/١٩٨٠ المؤرخى ج ٤ ص ٢٦٦.

(٢) نقض ١٦/٦/١٩٨٦ طعن ١٩٢٨ ص ٥٠ ق.

(٣) نقض ٢٣/٢/١٩٨٦ طعن ١٠٤٠ ص ٥٠ ق - ٢٥/٦/١٩٨٤ طعن ٣٣٢ ص ٤٩ ق.

(٤) نقض ٢٦/١٢/١٩٨٨ طعن ١٤٩٣٦ ص ٥١ ق.

الأجر لأن الأجر الأدنى يحدد للعمل العادي ولا يدخل في تقديره الظروف التي تحيط به وتجعله أكثر مشقة وأزيد خطراً.

المطلب السابع

المزايا العينية

(أ) ماهية المزايا العينية:

إن الأجر الذي يعطيه صاحب العمل للعامل مقابل العمل يكون، غالباً، مبلغاً محدداً من النقود، إلا أنه يمكن أن يتمثل في أشياء أخرى ذات قيمة مادية كالسكن والمأكل والملبس والمواصلات، وقد يكون منفعة أو تقديم خدمات.

فالأجر إما أن يأخذ شكل المقابل النقدي فقط أو المقابل النقدي مضافاً إليه بعض المزايا العينية. ولا يوجد ما يمنع من أن تكون الميزة العينية كل الأجر، إلا أنها غالباً ما تكون جزءاً منه، كحصول بعض العمال على المأكل أو السكن أو التذاكر المجانية، وينبغي ملاحظة أن الميزة العينية ينبغي أن تؤدي عينا لا نقداً، فالبدل النقدي لا يعتر ميزة عينية.^(١)

(ب) شروط اعتبار الميزة العينية أجراً:

أولاً: تعتبر الميزة العينية أجراً إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفرها للعامل مقابل عمله. أما الميزة التي يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء عمله وانجازه فلا تعتبر أجراً ولا تأخذ حكمه.^(٢) ومؤدي

(١) نقض ١٩٨٦/٦/٢ طعن ١٢٤٨ س ٥٠ ق - وتقرر بأنه ليس هناك ما يمنع من أن يأخذ الأجر صورة طعام أو ملابس أو إيواء لأن الأجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه ولا يفر من وصف هذه الميزات العينية بالأجر عدم ثباتها أو منحها لكافة العاملين دون تمييز أو وقفها عند حد الكفاية. نقض ١٩٨٤/٦/١١ س ٤٩ ق.

(٢) نقض ١٩٨٤/١٢/٣١ طعن ٢٩٩ س ٤٩ ق. فطبقاً للمادة ١/ج-٤ يعتبر أجراً على الأخص ما يلي: للمزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

ذلك أنه لا يعتبر من الأجر الملابس الخاصة التي تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد توحيد الزي بين العمال.^(١)

والسكن المجاني لا يعتبر ميزة عينية تلحق بالأجر وتأخذ حكمه إلا إذا كان رب العمل ملتزماً بتوفيره للعامل في مقابل عمله. وعلى ذلك فإذا انتهى الحكم في استدلال سائح إلى أن الشركة لم تلتزم 'بتهيئة ذلك السكن للعامل' كاتب بوابة كجزء من أجره وأن طبيعة عمله لا تفرض حصوله عليه. ويرتب على ذلك أنه لا يعد من قبيل الأجر العيني فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً.^(٢)

ولا تعد أجراً ميزة المأكل والملبس المقررة للعاملين بالفنادق بسبب طبيعة العمل فيها وما تتطلبه من استمرار وجودهم في أماكن عملهم لتلبية طلبات العملاء التي لا تنتقطع، ذلك أن هذه الميزة لا تصرف لعملاء العاملين مقابل العمل وإنما تؤدي إليهم لتمكينهم من أدائه على الوجه الأكمل.^(٣)

وتخصيص سيارة للعامل بقصد استعمالها في أداء العمل وإنجازها لا يدخل في عداد الأجر. ويعبر من قبيل الأجر وسيلة الانتقال التي يلتزم صاحب العمل بتبئتها لنقل العمال إلى مقر العمل دون أن تستعمل في أداء العمل.^(٤)

ثانياً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إذا كان صاحب العمل ملتزماً بأدائها للعامل في مقابل عمله لا متبرعاً.^(٥)

ويلتزم صاحب العمل بالمزايا العينية إما بالنص عليها في العقد أو بلائحة العمل أو بأن يستقر العرف على منحها^(٦) والأصل أن الميزة العينية تكون تبرعاً ما لم يقيم الدليل على التزام صاحب العمل بها.^(٧)

(١) نقض ١٩٨٣/١٢/١٩ طعن ٨٢٥ س ٤٧ ق.

(٢) نقض ١٩٧٧/٤/١٦ س ٢٨ ص ٩٦٧.

(٣) نقض ١٩٨٣/١/١٧ س ٣٤ ص ٢٤٢.

(٤) نقض ١٩٧٣/٣/٣ س ٢٤ ص ٣٧٢.

(٥) نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١ ص ٦٥٥.

وتطبيقاً لذلك قضى بأن الشركة جرت على تخصيص سيارات للعاملين في انتقاهم من محل إقامتهم إلى مقر العمل ذهاباً وإياباً كميزة عينية أصبحت عرفاً سارياً لتترم بتوفيره لهم بتحقيق صفة الدوام والاستقرار مما يعتبر معه عنصراً من عناصر الأجر وتأخذ حكمه.^(٣) وعلى العكس من ذلك فإنه إذا ثبت أن انتقال العمال بسيارات الشركة من مناطق التجمع إلى مقر العمل لا يعتبر ميزة عينية لكونها غير ملزمة أصلاً بتوفيره لهم ويفتقد صفة الدوام والاستقرار، ومن ثم يحق للشركة بوصفها صاحبة العمل إجراء أى تعديل عليه ومن سلطتها إعادة تنظيم إدارة منشأتها على الوجه الذى تراه كفيلاً بتحقيق مصلحتها.^(٤)

وقضى كذلك بأن ركوب سيارات الشركة دون قرار أن إذن صريح للعامل بذلك يعتبر من قبيل التسامح الذى لا يرتب حقا ولا يعتبر ميزة عينية.^(٥)

ثالثاً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا قدمت للعامل على سبيل التبرع. فلا يعد ميزة عينية تأخذ حكم الأجر ما يقدم إلى العامل بمناسبة العمل مقابل مبلغ من النقود أياً كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفتها الفعلية. فإذا كان من الثابت أن العامل كان يحصل على السكن والغذاء من الشركة نظير مقابل نقدي يؤديه إليها وليس لقاء عمله، فإن أياً منهما لا يقدر من قبيل الأجر العيني.^(٦) ولا يجوز أن يعتبر من قبيل الأجر

(١) نقض ١٩٧٧/٦/٥ المؤرخى جـ ٢ ص ٣٢. أما إذا كان صاحب العمل يقدم الميزة العينية بصفة عرضية أو في أوقات متفرقة فلا تعد أجراً. نقض ١٩٨٢/١١/٢٨ طعن ٢٥٤ ص ٤٧ ق.

وقد تقرر الميزة بمقتضى نص في القانون مثل السكن والغذاء المنصوص عليهما في المادتين ٢٣، ٢٤ من القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ٢٢١ عمل.

(٢) نقض ١٩٦٣/٦/١٢ ص ١٤ ص ٨٠٤.

(٣) نقض ١٩٨١/٣/٢٢ ص ٣٢ ص ٩١١.

(٤) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ ص ٣٠ جـ ١ ص ٨٢٨.

(٥) نقض ١٩٧٨/٤/١ ص ٢٩ ص ٩٣٨.

(٦) نقض ١٩٨٠/١٢/١٤ ص ٣١ ص ١٧٦٣ - ١٩٨٩/١/٢٣ طعن ٨١٩ ص ٥١ ق.

الفارق بين القيمة الحقيقية للسكن أو الغذاء والقيمة الرمزية، فمجرد المقابل ينفي وجود الميزة كجزء من الأجر.^(١)

رابعاً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا وافقت صحيح القانون. فيجب ألا تخالف النظام العام والآداب، فلا يجوز للعاملين بالشركات المنتجة للمشروبات الكحولية التمسك بأحقيتهم في الحصول على بعض تلك المشروبات مجاناً. وقضى بأنه لما كانت نظم العاملين بشركات القطاع العام (قطاع الأعمال) قد وضعت القواعد المنظمة لحقوق هؤلاء العاملين، وكانت هذه القواعد من النظام العام ولا يجوز مخالفتها، فإن لا يتسنى لتلك الشركات أن تقرر ميزة للعاملين بها إلا إذا كان مرصفاً لها في تقريرها وبذات الأداة المقررة قانوناً، والميزة العينية التي تمنح للعاملين على خلاف هذه القواعد لا تنشئ لهم حقاً ولو تقدم العهد بها.^(٢)

(ج) آثار اعتبار الميزة للعينية أجراً:

أولاً: إذا ثبت التزام صاحب العمل بالميزة العينية مع توافر شروطها كجزء من الأجر أخذت حكمه وليس لرب العمل المساس بها أو الانتقاص منها.

لذا قضى بأنه إذا كانت الشركة قد التزمت بسكنى العاملين بها في بعض مبانيها التي خصصتها لهم وتحملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر، فإنه لا يجوز للشركة أن تحصل مقابل استهلاك المياه من شاغلي هذه المباني، لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون.^(٣)

وقضى كذلك بأنه إذا جرى صاحب العمل على تخصيص سيارة للموظف في تنقلاته كميزة عينية صارت حقاً مكتسباً له وعنصراً من عناصر أجره، ثم استحال التفيد العيني لتلك الميزة، تعين عليه أن يؤدي للموظف

(١) نقض ١٩٨٥/٢/٢٥ المؤرخ ٦ ص ٣٢.

(٢) نقض ١٩٨٥/٣/١٨ طعن ٢٢٩ ص ٤٨ ق.

(٣) نقض ١٩٧٣/٣/٣١ ص ٢٤ ص ٥٢٩.

مقابلاً نقدياً لها طالما أنها قد تقرر له كجزء لا ينفصل عن أجره ولا يجوز بالتالي الانتقاص منه.^(١)

ثانياً: إذا اعتبرت الميزة العينية أجراً فإنها تخضع لأحكامه من حيث سلطة صاحب العمل في أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها. وبناء عليه قضى بأنه وإن كانت مجانية المياه نوعاً من الأجر تخصص به الشركة من يقيم من مستخدميهما في دائرة التزامها، إلا أن اعتبارها لا يقتضى إلزام الشركة بتعميم هذه المجانية إلى غيرهم ممن لا يقيمون داخل هذه الدائرة لأن من سلطة صاحب العمل التمييز بين عماله في الأجور لاعتبارات يراها.^(٢)

ثالثاً: إذا كانت الميزة العينية جزءاً من الأجر فإنها تعتبر مرهونة بالظروف التي دعت إلى تقريرها، فستحق بوجودها وتزول بزوالها.^(٣) فالميزة تستحق بتحقيق سببها في أداء العمل وتسقط تماماً إذا انتقل العامل على عمل لا يتبع نفس النظام.^(٤)

ولعل التطبيق البارز في هذا الصدد هو ميزة الانتفاع بالسكن الذي يوفره صاحب العمل للعامل حيث ينتهى الحق في هذه الميزة بانتهاء عقد العمل. فالمسكن الممنوح للعامل بسبب عمله يعد ميزة من مزايا عقد العمل وينسحق لأحكام هذا العقد دون عقد الإيجار، ولا يسرى قانون الإيجار على المساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت وغيرها من المساكن التي تشغل بسبب العمل.^(٥)

أما إذا ثبت أن الانتفاع بالسكن لم يكن بسبب وظيفته بل مقابل ما يدفعه العامل فإن العقد يكون إيجاراً وتسرى عليه أحكامه.^(٦) وتؤكد محكمة

(١) نقض ١٩٧٥/٥/٣١ س ٢٦ ص ١١٣٢.

(٢) نقض ١٩٦٠/١٢/٢٢ س ١٠ ص ٦٦١.

(٣) نقض ١٩٧٨/٤/١ س ٣ ص ٥٢.

(٤) نقض ١٩٨٢/١٢/١٥ طعن ١٥٦ س ٤٦ ق.

(٥) انظر مؤلفنا في أحكام قانون الإيجار، ٢٠٠٥.

(٦) المادة الثانية من قانون إيجار الأماكن رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧.

النقض ذلك بقولها أن المناط في عدم سريان أحكام إيجار الأماكن هو ثبوت أن تكون السكنى مردداً إلى رابطة العمل بين مالك العين أو القائم عليها وبين المرخص له بالسكن فيها بسبب هذه الرابطة، فإذا انقضت تلك العلة ولم يثبت أن سكنى المكان كانت بسبب العمل، حق لمن يدعيها أن يتمسك بالحماية التي أسبغها المشرع على المستأجرين للأماكن المبنية.^(١)

رابعاً: الأصل هو أداء الميزة العينية التي يلتزم بها صاحب العمل للعامل عينا، ولا يجوز إجبار أى من الطرفين على استبدال تلك الميزة ببديل نقدي. ولكن يجوز أن يتم ذلك باتفاق الطرفين. فقد قضى بأنه ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على استبدال السيارة والوفاء بقيمة اشتراك التليفون كميزة عينية ببديل نقدي يعتبر جزءاً من الأجر.^(٢) ويجب أعمال الاتفاق بشأن استبدال بدل نقدي بالوجبة الغذائية التي تقدمها المنشأة لعمالها.^(٣)

خامساً: ينبغي تنويع الميزة العينية، التي تعد جزءاً من الأجر بالنقد وذلك حتى يتسنى حساب الأجر الكامل للعامل. وفي حالة عدم وجود نص أو اتفاق أو عرف يبين أسس هذا التقويم، فإن قاضي الموضوع يستقل بذلك على ضوء ظروف الواقع مع الاستعانة برأى الخبير.

تدخل قيمة المزايا العينية ضمن الأجر الشامل الذي يحسب على أساسه الحد الأدنى للأجور، ويستثنى من ذلك الطعام الذي يقدمه صاحب العمل لعماله، فلا يدخل ضمن الحد الأدنى للأجر. ولا يحتد بتلك المزايا في الأجر الذي يقدر على أساسه الاشتراك في التأمينات الاجتماعية لأنه يقتصر على الأجر النقدي. ولا يدخل مقابل الميزة العينية عند حساب مقابل العمل عن الساعات الأصلية.

(١) نقض ١٩٨٠/٣/٢٩ طعن ٥٧٠ ص ٤٩ ق.

(٢) نقض ١٩٨٠/٥/١٨ المؤاري جـ ٤ ص ٤٢.

(٣) نقض ١٩٧٩/١/٢٨ المؤاري جـ ٣ ص ٥٤.

المطلب الثامن

الأجر الإضافي

الأجر الإضافي هو المقابل الذي يستحقه العامل إذا بذل جهداً غير عادي أو أدى أعمالاً خارجة عن نطاق عمله الأصلي ومغايرة لطبيعته،^(١) وتؤدي في غير أوقات العمل الرسمية، وهي هذه المثابة تعد أعمالاً إضافية إلى جانب العمل الأصلي ويستحق العامل الأجر الإضافي نظير عمله في يوم الراحة، وفي أيام الإجازات الرسمية أو أدائه ساعات عمل تزيد عما هو متفق عليه أو عن الساعات المقررة قانوناً.^(٢)

يتضح من ذلك أن الأجر الإضافي يستحق في حالتين: الأولى: قيام العامل، إلى جانب عمله الأصلي، بعمل إضافي يخرج عن نطاق ذلك العمل ومغاير لطبيعته. الثانية: أداء العمل في غير أوقات العمل الرسمية خلال ساعات أو أيام زائدة عن تلك المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

(١) لما كان مقابل الجهود غير العادية أو الأعمال الإضافية التي يكلف بها العامل مس الرئيس للمحتص - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يعدو أن يكون أحسراً إضافياً يستحقه العامل إذا بذل جهداً غير عادي أو أدى أعمالاً خارجة عن نطاق عمله الأصلي ومغايرة لطبيعته، هو هذه المثابة يعد أجراً متفريعاً مرتبطاً بالظروف التي اقتضته. (الطعن رقم ١٩٦ س ٥٧ ق جلسة ١١/٢/١٩٩٢، الطعن رقم ١٠٥٦ س ٥٩ ق جلسة ١٨/٥/١٩٩٢).

والجدير بالذكر أن تقاضي العامل بدل طبيعة عمل يتمثل في بدل نقدي شهري لا يجرمه من استحقاق الأجر الإضافي لاختلاف أساس الالتزام في كل منهما، إذ أن بدل طبيعة العمل هو مقابل ما يبذله العامل من جهد في عمله المتعاقد عليه ويرتبط به وجوداً أو عدماً في حين أن الأجر الإضافي إنما يكون عن ساعات العمل الإضافية المقررة قانوناً. نقض ١٩٩١/٦/١٠ طعن ١٦١٤ س ٥١ ق.

(٢) نقض ١٩٨٢/١١/٢٩ س ٣٣ ص ١٠٧٥ - إذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل في هذا اليوم جميعها ساعات عمل إضافية على اعتبار أن العامل لا يلتزم أصلاً بالعمل فيه. نقض ١٩٩٠/١/٨ طعن ١٨٨ س ٥٤ ق.

يعتبر الأجر الإضافي من ملحقات الأجر غير الدائمة لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها وليس لها صفة الثبات والاستقرار. يقابل الأجر الإضافي زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفوق ظروفه، وهو بهذه المثابة يعد أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة. فمناط استحقاقه هو تشغيل العامل ساعات عمل إضافية، فإذا لم تقتض حاجة العمل هذا التشغيل فإنه لا يستحقه ولا يكون له أن ينعي على جهة العمل أنها بعدم تشغيله وقتاً إضافياً قد حرمته الأجر الإضافي أو أن يطالب بمقابل نقدي لعدم تشغيله.^(١)

إن المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير العمل الإضافي أو العمل خلال الساعات أو الأيام غير المقررة يعتبر أجراً إضافياً ويتمتع بذات الحماية المقررة للأجر الأصلي. ويستحق العامل عن العمل المذكور أجراً ولا يفترض فيه التبرع. فإذا لم يتفق على تعيين مقدار هذا الأجر تولى القاضى تقديره طبقاً لنص المادة ١/٦٨٢ مدني. ولا يضاف الأجر الإضافي إلى الأجر الأصلي ولا يعتبر جزءاً منه، ولو كان العامل يحصل عليه طوال مدة عمله.

يستحق العامل الأجر الإضافي أياً كانت الطريقة المتبعة في تحديد أجره الأصلي. فإذا كان هذا الأجر يتحدد بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر ف يتم تحديد الأجر الإضافي عن الساعات الزائدة بعد معرفة أجر العامل عن الساعة ابتداءً.^(٢)

وإذا كان الأجر بالإنتاج أو كان العامل يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية فإن الأجر اليومي يحسب على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن هذه الفترة.^(٣)

(١) نقض ١٩٨٧/١٢/٢٧ طعن ١٤٦٢ س ٥١ ق.

(٢) طبقاً للمادة ٢ من قانون العمل التي تقضى باعتبار السنة في تطبيق أحكام هذا القانون

٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

(٣) م ٣٩ عمل.

ويختلف الأجر الإضافي عن المكافأة التشجيعية أو المنحة التي تستحق بزيادة الإنتاج.^(١) ويتمتع قاضي الموضوع بسلطة تقديرية في تحديد ما إذا كانت المبالغ التي يحصل عليها العامل هي من قبيل الأجر الإضافي أم لا، دون رقابة عليه من محكمة النقض.^(٢)

حدد المشرع ساعات العمل التي يجوز تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعلياً، ولا يجوز التشغيل الإضافي إلا طبقاً للاستثناءات التي يحددها القرار الوزاري.^(٣)

ولا يكتسب العمل الإضافي صفة الشرعية ولا يستحق العامل عنه أجراً إلا إذا كان مسموحاً به قانوناً، وبدون ذلك يكون العمل مؤثماً ويشكل جريمة لا تجوز أن تكون مصدر حتى يطالب به قضاء لأن مصدره يجب أن يكون واقعة يقرها القانون.^(٤)

لرب العمل - بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون.

فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد قانوناً ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون ولم يمتعه من ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق ولا يكون للعمال الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين

(١) نقض ١٩٨٠/٥/١٨ طعن ١٦٧٥ س ٤٩ ق.

(٢) نقض ١٩٧٩/١٢/٩ طعن ٧١٤ س ٤١ ق.

(٣) وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض: العمال المحصنون للحراسة والنظافة استثناءهم من تطبيق أحكام تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية في القانون ٩١ لسنة ٥٩ - جواز تشغيلهم طوال أيام الأسبوع. مؤداه. استحقاقهم أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية وبالنسب المقررة بالمادة ١٢١ من القانون سالف الذكر وتعويضاً عن ساعات العمل الإضافية (الطعن رقم ١٤٤٥ س ٥٩ ق جلسة ١٩٩٢/٥/١٨).

(٤) نقض ١٩٧٨/١٢/٣٠ س ٢٩ ص ٢٠٨٨.

عدد الساعات التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف في المنشأة قد استقر على منحهم هذه الأجور الإضافية.^(١)

ولكن إذا كانت الشركة تحسب وقت العمل الفعلي من الوقت الذي يستلم فيه العامل السيارة إلى الوقت الذي يسلمها فيه وكانت تدفع للعمال الأجر الإضافي كاملاً عن ساعات العمل الزائدة عن ثمان ساعات ثم عدلت من جانبها هذا النظام إلى حساب الأجر الإضافي بنسب ترجع إلى طول خطوط التشغيل مما أدى إلى خفض هذا الأجر. وكان لا يجوز لصاحب العمل أن يتذرع بحقه في تنظيم منشأته ليعدل بإرادته المنفردة مبنًى طريقة تحديد الأجر بما يؤدي إلى خفضه، إذ يتعين الزام الشركة باحتساب الأجر الإضافي لعمالها وفقاً للأسس السابقة قبل تعديلها.^(٢)

(١) نقض ١٩٦٩/٣/١٢ س ٢٠ ص ٤١٨.

(٢) نقض ١٩٧٤/٢/٢٣ س ٢٥ ص ٤١٤.

المبحث الثالث

الوفاء بالأجر

نعرض لزمان الوفاء بالأجر ومكانه ووسيلة الوفاء به وأهلية قبضه وإثباته وتقادم الحق فيه.

المطلب الأول

زمان الوفاء بالأجر

تقضى القواعد العامة بأن الوفاء بالأجر يتم في الوقت الذي يتفق عليه الأطراف في العقد أو بما يجري به العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة في ذلك.^(١) وتسرى تلك القواعد بالنسبة لعلاقات العمل الخاضعة لأحكام القانون المدق.

لم يكتف المشرع بتلك الأحكام بل ضمن قانون العمل عدة قواعد^(٢) لضمان حصول العامل على أجره في فترات دورية متقاربة حتى يرتب نظام حياته على هذا الأساس، ونظراً لحيوية الأجر بالنسبة له ولأسرته. وتتعلق تلك القواعد بالنظام العام الحمائي،^(٣) بمعنى أنه يطل كل اتفاق يخالف لها ما لم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة للعامل.

بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر، وإذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة لا تزيد على

(١) م ٦٩٠ مدق.

(٢) م ٣٨ عمل.

(٣) يعاقب صاحب العمل المخالف لتلك القواعد جنائياً بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال وتضاعف في حالة العسود. م ٢٤٧ عمل. وللعمال المطالبة بفوائد تأخرية عن التأخر في صرف مستحقته ابتداءً من تاريخ المطالبة القضائية م ٢٢٦ مدق.

أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتته من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

بالنسبة لباقي العمال تؤدي أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

ويجب الوفاء بالأجر في أحد أيام العمل حتى لا يحرم العامل من يوم راحته إذا ما اضطر إلى الذهاب لقبض أجره أثناء يوم الإجازة.

إذا انتهت علاقة العمل أدى صاحب العمل للعامل أجره وكافته المبالغ المستحقة فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.^(١)

والجدير بالذكر في هذا المقام أن النبي صلى الله عليه وسلم قد حث على سرعة الوفاء بالأجر بقوله "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

المطلب الثاني

مكان الوفاء بالأجر

تقضى القواعد العامة بأن يتم الوفاء بالالتزام في موطن المدين وقت الوفاء ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضى بغير ذلك. ويلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة في ذلك.^(٢)

لكن قانون العمل أوجب الوفاء بالأجر في مكان العمل،^(٣) وذلك لتسهيل حصول العامل على أجره دون أن يتحمل مشقة أو نفقات للانتقال

(١) م ٣٨ عمل.

(٢) م ٣٤٧، ٦٩٠ مدن.

(٣) م ٣٨ عمل.

إلى مكان آخر، وحتى لا يعتمد صاحب العمل إلى جعل الأجر في مكان يتعرض فيه العمال إلى صرف جزء من أجورهم فيما لا يعود عليهم بأية فائدة كمحل تجارى. ويقصد بمكان العمل الموقع الذى يباشر العامل فيه عمله بالفعل، فلا يجوز إجباره على قبض أجره من فرع آخر للمشروع أو المركز الرئيسى.

ويطّل كل اتفاق أو نص يقضى باستيفاء الأجر في غير مكان العمل ما لم يكن منظوياً على فائدة للعامل، كالفداء في موطنه أو طلبه تحويل أجره إلى البنك. وإذا تم الوفاء بالأجر في غير مكان العمل فإن هذا الوفاء يبرى ذمة صاحب العمل، إلا أن ذلك يعرضه للجزاء الجنائي^(١). بالإضافة إلى وجوب تحمل نفقات الوفاء.

ويجوز مع ذلك الوفاء بالأجر في غير مكان العمل على نفقة صاحب العمل إذا كان هناك عذر مقبول أو استحالة الوفاء في مكان العمل، كقيام شركة الطيران بدفع أجور العاملين في المطار في مقر الشركة لاستحالة ادخال النقود إلى منطقة المطار، وتقوم الشركة بنقل العمال من المطار إلى المقر على نفقتها.^(٢)

المطلب الثالث

وسيلة الوفاء بالأجر

وأينا أنه يجوز الاتفاق في عقد العمل على أن يكون كل أو بعض أجر العامل في صورة مزايا عينية. وإذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل نقداً فإنه ينهى الوفاء به بالعملة المتداولة قانوناً^(٣) أى بالجنيه المصرى. ويسرى نفس الحكم على المبالغ الأخرى المستحقة للعامل كمقابل مهلة الإخطار ومقابل الأجازة والتعويض عن فسخ العقد.

(١) م ٢٤٧ عمل. انظر ٣ ص ١٦٣.

(٢) تحكيم القاهرة ١٩٦٠/٣/٢٦ المؤدى ص ٨٧.

(٣) م ٣٨ عمل.

وبناء عليه فإنه لا يجوز إجبار العامل على قبول شيك مصرفي أو ورقة تجارية بأجرة. ولا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.^(١) مؤدى ذلك أنه لا يجوز الوفاء بمقابل K أى استبدال الأجر النقدي ببضاعة أو سلعة أو خدمة معينة ولو كان ذلك برضاء العامل، ويظل الاتفاق في هذه الحالة لمخالفته للنظام العام. فقد يلجأ صاحب العمل إلى إلزام العمال بالحصول على بعض منتجات الشركة أو التعامل مع المحال التجارية المقامة في أماكن العمل.

ويجب التنبيه إلى أن الحظر يشمل استبدال الأجر النقدي المحدد في العقد بأى شئ آخر، إلا أنه لا يشمل الاتفاق على أن يتمثل أجر العامل كلياً أو جزئياً في صورة عينية، فالأجر يمكن أن يتحدد في جزء منه بميزة عينية كالمسكن. ويجوز كقاعدة عامة استبدال الميزة العينية بالنقود.

والوفاء بالمخالفة للقواعد السابقة لا يبرئ ذمة صاحب العمل حتى ولو كان ذلك برضاء العامل.^(٢) ويظل كل اتفاق يخالف في هذا المقام ما لم ينطو على فائدة محققة للعامل. كالاتفاق على أن يكون الوفاء بعملة أخرى تحقق مزايا أفضل للعامل، ويحق له العدول عن ذلك الاتفاق والمطالبة بالعملة المحلية إذا رأى ذلك انصب لمصلحته.

وبالنسبة للشركات الخاضعة لقانون الاستثمار فإن أجر العاملين فيها يمكن تحديد بالعملة الحرة: ويجوز للعمال الأجانب أن يستوفوا أجورهم بالعملات الحرة. أما بالنسبة للمصريين فإن الأجور والمرتبات وغيرها من المبالغ المستحقة بالنقد الأجنبي يتم سدادها بما يعادها بالجنيه المصري على أساس أعلى سعر صرف معلن في اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ.^(٣)

(١) م ٤٢ عمل.

(٢) ويتعرض صاحب العمل المخالف للعقوبة المقررة في المادة ٢٤٧ عمل المشار إليها سابقاً.

(٣) م ٧٦ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بتعديلاته.

وينطبق الحكم السابق على مشروعات الاستثمار الداخلى. أما بالنسبة للمشروعات المقامة بالمناطق الحرة فإنه ينبغي تحديد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بما بالعملات الحرة على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عن دولار ونصف أمريكي أو ما يعادله. ويتم سداد مستحقات العاملين المصريين بما يعادلها بالجنية بأعلى سعر صرف معلن في تاريخ الاستحقاق.

وتسرى هذه الأحكام على ما يستحق للمصريين من مكافآت وبدلات رؤساء أعضاء مجالس الإدارات وأتعاب ومكافآت مراقبي الحسابات والمستشارين. ويتعين على هذه المشروعات استبدال النقد الأجنبي المعادل للمستحقات المشار إليها من خلال أحد المصارف المسجلة لدى البنك المركزى وعلى أساس الأسعار المعلنة من لجنة إدارة السوق المصرفية الحرة.^(١)

المطلب الرابع

أهلية قبض الأجر

يتمتع القاصر بأهلية إبرام عقد العمل عند بلوغه من أربع عشرة سنة وهي السن المشروعة للعمل.^(٢) ويكون للحدث، في هذه الحالة، أهلية استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل والوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، ويتمتع، بالتالى، بأهلية قبض الأجر المستحق عن العمل.^(٣) لذلك ينبغي على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه ويكون هذا التسليم مبرئاً للتمته.^(٤)

(١) م ١٣٣ من اللاحة التنفيذية لقانون الاستثمار.

(٢) م ٩٨ عمل. المادة ٦٤ من قانون الطفل رقم ١٢/١٩٩٦.

(٣) انظر مؤلفنا في نظرية الحق ٢٠٠٤.

(٤) م ٤٦ عمل.

المطلب الخامس

إثبات الوفاء بالأجر

بالنسبة للعمال الخاضعين للقانون المدني يتم إثبات الوفاء بالأجر وباقى المستحقات طبقاً للقواعد العامة في الإثبات وذلك بحسب قيمة الدين المستحق.

أما بشأن العمال الخاضعين لقانون العمل فقد استلزم المشرع إثبات الوفاء بالأجر كتابة، بل واشترط طريقة خاصة لذلك فنص على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لتقيد الأجر أو كشوف الأجور أو إيصال خاص لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.^(١)

ويجرى العمل في المنشآت الحديثة، على استخدام وسائل التكنولوجيا المتطورة في الإثبات من خلال المحررات والمستندات والتوقعات الإلكترونية في الإثبات.^(٢)

يتضح من ذلك ان عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل في حالة إنكار العامل استيفاء الأجر. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا بتقديم أحد الأدلة الكتابية المذكورة.

ولا شك أن أى محور يحمل توقيع العامل باستلام أجره يكفي لإثبات الوفاء بالأجر، إلا أن عدم تقديم الأوراق أو السجلات المحددة قانوناً لذلك يعرض صاحب العمل للعقاب الجنائي من جهة،^(٣) وإمكانية منازعة العامل في استيفاء كافة عناصر مرتبة من جهة أخرى. فالمخالصة العادية السق لا تتضمن بياناً بمفردات المرتب قد تفيد براءة ذمة صاحب العمل من المبلغ المذكور بها ولكن ذلك لا يعنى بالضرورة أن هذا المبلغ يمثل كامل الأجر.

(١) م ٤٥ عمل أنظر مولفنا في قانون الإثبات، ٢٠٠٣.

(٢) انظر مولفنا في المسؤولية الالكترونية، ٢٠٠٤.

(٣) م ٢٤٧ عمل السابق الاشارة إليها.

ولا شك أن اشتراط الإثبات بالكتابة أمر يتعلق بالنظام العام،^(١) ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه ما لم يكن ذلك الاتفاق أكثر فائدة للعامل.

المطلب السادس

تقديم الحق في الأجر

(أ) تطبيق القواعد العامة

لم يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بتقديم الحق في الأجر، وإنما ترك الأمر للقواعد المخصوص عليها في القانون المدني.^(٢) وبالرجوع إلى أحكام ذلك القانون نجد أنه يتضمن نوعين من التقديم فيما يتعلق بالحق في الأجر:

الأول: التقديم الحولي، إذ تتقدم سنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية، وغير يومية ومن غنم ما قاموا به من توريدات. ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقدم سنة أن يخلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم، إن كانوا قسراً، بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بمحصل الوفاء.^(٣)

الثاني: التقديم الخمسي، حيث يتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد، ولو أقر به المدين، كأجرة المبنى والأراضي الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات.^(٤)

(١) وذلك على عكس قواعد إثبات الوفاء بالأجر في عقد العمل الخاص للقانون المدني، حيث يجوز الاتفاق على ما يخالفها لعدم تعلقها بالنظام العام. حكم النقض السابق.

(٢) نقض ١٩٧٨/٤/١ س ٢٩ ص ١٩٤٢. انظر مؤلفنا في أحكام الالتزام، ٢٠٠٥.

(٣) م ٣٧٨/ب مدني.

(٤) م ١/٣٧٥ مدني.

وتؤيد الرأي القائل بأن "كلاً من التقديم الحولي والتقديم الخمسي لا يجوز الحكم به لعدم دستوريته باعتباره أنه يخالف لأحكام الشريعة الإسلامية التي جعلها دستور ١٩٧١ المصدر الرئيسي للتشريع. وإذا كان المنصب المالكي يميز للقاضي ألا يسمح

ويتم تطبيق كل نوع من نوعي التقادم متى توافرت شروطه. يقسم التقادم الحولي على أساس قرينة الوفاء، حيث يفترض أنه قبض أجره مصدر رزقه الذي يصعب عليه أن يصبر على عدم تقاضيه لأكثر من عام. وعلى ذلك لا يسرى التقادم إذا انتفت قرينة الوفاء كما لو ثبت أن العامل لم يتقاضى أجره أو أقر صاحب العمل بالدين أو إتخذ مسلماً يعارض مع هذه القرينة كما لو نازع في أصل الدين أو قيمته.

ويجب على من يتمسك بالتقادم الحولي أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً فإذا نكل سقطت قرينة الوفاء وظل ملتزماً بالدين.

وتعتبر محكمة النقض عن ذلك بقولها أن التقادم الحولي يقسم على قرينة الوفاء وهي "مظنة" رأى الشارع توثيقها بيمين المدعى عليه وهي يمين الاستيثاق وذلك بالنسبة للتقادم الذي يلحق المطالبة بالأجر ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً.^(١)

ولا يقوم التقادم الخمسي على أساس قرينة الوفاء بل على أساس تجنّب المدين عبء تراكم الديون عليه، لذا فإن الحق يسقط بالتقادم بمرور خمس سنوات، ويجوز للمدين التمسك بالتقادم حتى ولو أقر بعدم الوفاء بالدين أو سلك مسلماً يدل على عدم الوفاء به.

وعلى ذلك إذا لم تتوافر شروط التقادم الحولي جاز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الخمسي بمرور خمس سنوات على استحقاق الأجر.^(٢)

دعوى بحق مضت عليه ثلاثون سنة لتعذر إثبات هذا الحق فإنه وغره من المذاهب لا يمنع سماع الدعوى بحق مضت عليه خمس سنوات خصوصاً ضد من أقر بالحق، فطالما أقر به فلا يتصور في الشريعة الإسلامية أن يتخلص من الوفاء به، وكذلك الحال إذا مضت سنة على الحق لأن مرور السنة أمر لا تعذر معه إثبات الحق، والحق أحق أن يقضى به".

(١) نقض ١٩٧٢/٣/٢٥ س ٢٣ ص ٥٢١.

(٢) نقض ١٩٨٧/٣/٨ طعن ١٤٧٠ س ٥٢ ق: "لما كان التقادم الخمسي للحقوق الدورية المحددة المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يرجع في أساسه إلى تجنّب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون ولو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات، ولذلك جعل له أن يتمسك

(ب) أحكام تقادم الحق في الأجر

أولاً: ينبغي التمييز بين تقادم الحق في الأجر بالمعنى السابق وتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. فالنوعان السابقان من تقادم الأجر يسريان أثناء قيام علاقة العمل، فإذا انتهى عقد العمل، فإن دعوى المطالبة بالأجر باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء عقد العمل، وتلك المدة، كما سنرى، هي مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع^(١).

بالتقادم بانقضاء هذه المدة ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته، بينما يقوم التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من ذات القانون على قرينة الوفاء وهي مظنة رأى المشرع توثيقها بيمين يؤدّيها المدين أو ورثته وكان بين من ذلك أن هذين النوعين من التقادم يختلف كل منهما عن الآخر في أحكامه ومبناه، وكان التعبير بكلمتي "المهايا والأجور" في نص المادة ٣٧٥ المشار إليها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد ورد بصيغة عامة بحيث يشمل أجور العاملين سواء كانوا من العمال أو الموظفين المستخدمين فيكون قصره على أجور العمال وما يضاف إليها من علاوات دورية تخضع لكل من التقادم الخمسي والتقادم الحولي المنصوص عليهما في المادتين ٣٧٥، ٣٧٨ سالفتي الذكر " (نقض ١٩٨٨/٦/١٣ طعن ١٣٢ س ٥٣ ق).
(١) ورد هذا التقادم بالمادة ٦٩٨ مدى، وتقرر محكمة النقض بأن حق العامل في الأجر مصدره عقد العمل ومن ثم فإن دعوى المطالبة بالأجر أو بأية فروق فيه تكون داخلية في عداد الدعاوى الناشئة عن عقد العمل التي نصت المادة ٦٩٨ مدى على سقوطها بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد. (نقض ١٩٨٥/٤/٢٢ طعن ١٤٦٢ س ٤٩ ق).

وقضت بأن حق العامل في قيمة الزيادة من أنظمة المعاشات أو المكافآت أو الادخار الأفضل التي ارتبط بها أصحاب الأعمال وتحملوها ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل، هو حق ناشئ عن عقد العمل وتحكمه قواعده في عقود العمل ويختلف قوانينه وما لا يتعارض معها من أحكام القانون المدني، ومنها ما نصت عليه المادة ٦٩٨ بقولها "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد" وهو ميعاد يتصل برفع الدعاوى، أما مستحقات المؤمن عليه الأخرى المقررة والناشئة مباشرة من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، فيخضع للتقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ١٤٠ من هذا القانون. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على عدم سقوط دعوى المطعون ضدهما بقيمة الزيادة على

ثانياً: مناط خضوع الحق للتقادم الخمسى هو اتصافه بالدورية والتجدد أى أن يكون الحق مستحقاً فى مواعيد دورية أياً كانت مدتها، وأن يكون هذا الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتاً أو تغير مقداره من وقت لآخر. ^(١)

والأجر من الحقوق الدورية المتجددة التى تتقادم بخمس سنوات ولو أقر به المدعى، سواء كان مصدره العقد أو القانون، والدورية والتجديد صفتان لصيقتان بدين الأجر، وهما مفترضان فيه مابقى حافظاً لوضعه ولو تجدد بانتفاء المدة المستحق عنها وأصبح فى الواقع مبلغاً ثابتاً فى الدمة لا يدور ولا يتجدد. ^(٢) وانطلاقاً من تلك المقدمات فإن محكمة النقض قررت بأنه:

• إذا كان الحكم قد التزم هذا النظر وقضى يسقط حق الطاعات فيما زاد عن **فروق الأجر** المستحق لمن عن المدة السابقة للخمس سنوات السابقة على رفع الدعى فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ فى تطبيقه. ^(٣)

• لما كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدفع المبدى من صاحبة العمل يسقط حق العامل فى **فروق العلاوات الدورية** عن المدة السابقة على ... بالتقادم الخمسى بقوله ألفا بمنأى عن أحكامه ثم قضى له بهذه الفروق على أساس نكولها عن أداء اليمين وطبق أحكام التقادم الحولى، وحجب نفسه بذلك عن بحث ما إذا كان الحق فى المطالبة بهذه

مكافأة نهاية الخدمة القانونية-المرفوعة بعد انقضاء أكثر من سنة من انتهاء عقد عمل مورثهما. إذ توفى بتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٩ بينما لم ترفع الدعى إلا فى ١٩٨٠/١١/١ لخضوعها للتقادم الخمسى فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون ما حاجة لبحث السبب الثانى للطعن. (نقض ١٩٩١/١٠/٢١ طعن ٢٠١٤ س ٢٥٥ ق).

(١) نقض ١٩٧٦/١١/١٤ س ٢٧ ص ١٥٧٩.

Cass. Soc. 13 jan. 2004, Bull. N. 2.

(٢) نقض ١٩٧٩/٥/٥ س ٣٠ ج ٢ ص ٢٧٠.

(٣) نقض ١٩٨٦/٢/٢٣ طعن ١٣١٥ س ٥٠ ق.

الفروق قد سقط بالتقادم الخمسى فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.^(١)

• دعوى طلب فروق إعانة غلاء المعيشة هى في حقيقتها وممرها دعوى مطالبة بجزء من الأجر إذ تعتبر هذه الإعانة جزءاً من الأجر، ومن ثم فإن فروق تلك الإعانة تخضع للتقادم الخمسى ويبدأ سريانها من تاريخ نشوء الحق في اقتضاها.^(٢)

• ولما كانت المبالغ المطالب بها - وهى الأجر الإضافى وبديل السكن وبديل السفر - قد روعى في تقريرها للعامل أن تكون عوضاً عما يتحملة من مشقة العمل والإقامة خارج البلاد، وهى وإن كانت قد انقطعت بانتهاء فترة انتدابه للعمل بفرع الشركة بأديس أبابا إلا أنها ظلت تتجدد طالما ظل الانتداب قائماً فتعتبر حقاً دورياً متجدداً ولا تزول عنها هذه الصفة بانتهاء فترة الانتداب وصيرورتها مبلغاً ثابتاً في اللفة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسى.^(٣)

• الآثار المالية المترتبة على تسكين العامل في فئة مالية معينة تتمثل في مرتبة الناتج عن هذا التسكين، ومن ثم فإن فروق الأجور المترتبة على قرارات التسوية تخضع للتقادم الخمسى من تاريخ استحقاقها.^(٤) وكذلك الحال بالنسبة لفروق الأجر المترتبة على ترقية العامل.^(٥)

• من المقرر أن حق العامل سواء في بديل التمثيل أو في العلاوة الدورية هو من الحقوق الدورية المتجددة ومن ثم يخضع للتقادم

(١) نقض ١٩٧٨/١١/٨ طعن ١٤٧٠ س ٥٢ ق.

(٢) نقض ١٩٨٣/١/٢٤ طعن ٩٩٧ س ٤٦٩ ق.

(٣) نقض ١٩٨٠/٣/٣١ س ٣١ ص ٦٦٣، ١٩٨٧/١٢/١٣ طعن ٤٤٦ س ٥٢ ق.

(٤) نقض ١٩٧٨/٦/٢٤ س ٢٩ ص ١٥٤٣ - ١٩٨٠/١٢/٢٨ س ٣١ ص ٢١٤١:

يتعلق بفروق الأجر المترتبة على تسكين العامل بفئة مالية معينة. نقض ١٩٨٨/١/٣١

طعن ٤٨٦ س ٥٧ ق.

(٥) نقض ١٩٩٠/١/٧ طعن ١٧٤٧ س ٥٥ ق.

الخامسى. وإذا تمسكت الطاعة أمام محكمة الاستئناف بتقادم فروق بدل التمثيل المطالب بما زاد عن الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى وكان هذا البديل إنما يستحق شهرياً فيتصف من ثم بالدورية والتجدد ويعتبر من الحقوق التى تقادم بخمس سنوات بما لازمته تقادم فروقه عن المدة الزائدة على خمس سنوات وإذا لم يعمل الحكم المطعون فيه أثر التقادم الخمسى بالنسبة لفروق هذه المدة كلها وقصر أعمال هذا الأثر على فروق ثلاثة شهور فقط فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون^(١).

• وإن كانت مكافأة الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليست لها صفة الثبات والاستقرار إلا أنه لما كانت الشركة تمنحها للعاملين لديها فى مواعيد دورية شهرية ويستمر أداؤها دون انقطاع طالما قد تحققت زيادة فى الإنتاج، فإنها تتصف بالدورية والتجدد وتعتبر من الحقوق التى تقادم بخمس سنوات، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدعوى بسقوط حق العامل فى فروق هذه المكافأة بالتقادم فيما جاوز الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى تأسيساً على أنها تخضع للتقادم الطويل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه^(٢).

ثالثاً: المقرر فى قضاء محكمة النقض أن تحصيل الواقعة التى يبدأ بها التقادم هو ما تستقل به محكمة الموضوع ولا تخضع فيه لرقابة محكمة النقض متى كان تحصيلها سائغاً.^(٣)

فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المثوية فى جملة الإيراد فإن مدة التقادم فيها هى سنة تبدأ من الوقت الذى يسلم فيه رب

(١) نقض ١٩٨٣/٣/١٢ طعن ٦١ س ٤٨ ق.

(٢) نقض ١٩٨٦/٣/٢٣ طعن ٧١٦ س ٥٥ ق.

(٣) نقض ١٩٨٨/١٠/٣٠ طعن ٩٨٢ س ٥٣ ق.

العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، ولا يغنى عن ذلك التصديق على الميزانية أو نشرها.^(١)

رابعاً: وردت أسباب انقطاع التقادم في القانون المدني
على سبيل الحصر وهي المطالبة القضائية والتبني والحجز والطلب الذى يتقدم به الدائن لقبوله حقه في تقيس أو في توزيع أو بأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوى، أو بالإقرار الصريح أو الضمنى. ومن ثم فإن اندماج بدل المصانع في أجور العاملين لدى الشركة لا يدخل في عداد هذه الأسباب ولا يعد مانعاً من إقامة الدعوى.^(٢)

والأصل في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلقاً بالحق المراد اقتضاؤه ومتخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا تغير الحقائق أو اختلف الخصوم لا يترتب عليه هذا الأثر. لذا فإن دعوى التقابة لا تقطع التقادم في الدعوى الخاصة بالعمال.^(٣)

ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية التي يقصد بها طلب الدائن الجازم بحقه أمام القضاء أو جهة إدارية خصها القانون بالفصل في النزاع. ومكتسب

(١) نقض ١٩٨٨/١/٢٥ طعن ٩١٤ س ٥٣ ق.

وقضت محكمة النقض بأنه: "وإذ كان التقادم المنصوص عليه بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يسرى على دعاوى المطالبة بالأجور ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وكانت المطعون ضدها لم ترفع الدعوى إلا بعد مضي أكثر من سنة من تساريخ إخطارها في ... بإلغاء الطاعة لعقد عملها فإن حقها في إقامة الدعوى يكون قد سقط بالتقادم الحولى المنصوص عليه بالمادة سائلة الذكر ويكون الحكم المطعون فيه إذا انتهى إلى رفض الدفع المبدئى من الطاعة تأسيساً على أن التقادم لا يسرى في حقها إلا من وقت علمها يقيناً بقرار الانهاء إبان إعلانها به لشخصها أو طبقاً لأحكام قانون المرافعات في شأن إعلان المسجونين فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون. (الطعن رقم ٤٩٩ س ٥٤ في جلسة ٩٠/١١/١٥، الطعن رقم ٥١٠ س ٥٤ في جلسة ٨٩/١٠/١٦).

(٢) نقض ١٩٨٦/٥/٢٦ طعن ١٩١٧ س ٥٠ ق.

(٣) نقض ١٩٦٦/١/١٢ س ١٧ ص ١٠٢ - ١٩٨٦/٦/٢٢ طعن ١٨٩٣٦ س ٥٠ ق.

العمل تقتصر مهمته على تسوية النزاع دون الفصل فيه ومن ثم فإن الشكوى المقدمة إلى ذلك المكتب لا تعبر مطالبة قضائية.^(١)

ولا ينقطع التقادم بالدعوى التي ترفع إلى القضاء المستعجل للحكم فيها بإجراء تحفظي أو وقفي ولو كان هذا الطلب مؤسسا على ما يحس أصل الحق.^(٢) وينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت إلى محكمة غير مختصة.^(٣)

لا تعبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعه للتقادم إلا في خصوص هذا الحق وما التحقق به من توافقه مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه، لذا فإن مطالبة العامل في الدعوى السابقة بتعديل أجره الأساسي والاحتفاظ بحقه في فرق المنح - على فرض صحة الاحتفاظ - لا تحمل معنى الطلب الجازم بفرق المنح الذي ينقطع به التقادم.^(٤)

ولا تقطع صحيفة الدعوى التقادم إلا إذا وجهت إلى المدين الذي ينتفع بالتقادم أو إلى من يتوب عنه لأنه يشترط في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا اختلفوا لا يترتب عليه هذا الأثر.^(٥)

ولا ينقطع التقادم بالدعوى الموجهة إلى من ليست له صفة في تمثيل من ينتفع بالتقادم. وتصحيح الوضع باختصاص الممثل القانوني للخصم في دعوى جديدة لا ينسحب أثره في قطع التقادم إلى تاريخ الدعوى السابقة، ذلك أن اختصاص ذي الصفة ينفي أن يتم في الموعد المقرر وألا يخل بالمواعيد المحددة لرفع الدعاوى ومدد التقادم.^(٦)

(١) نقض ١٩٨١/١١/٨ س ٣٢ ص ٢٠٠٢.

(٢) نقض ١٩٨٤/٥/١٧ طعن ٦٦٩ س ٥٠ ق.

(٣) نقض ١٩٨٩/١٠/١٦ طعن ٨٨ س ٥٥ ق.

(٤) نقض ١٩٨١/٦/١٤ طعن ٤٤١ س ٤٤ ق.

(٥) نقض ١٩٨١/١٢/٢١ س ٣٢ ص ٢٣٧٤.

(٦) نقض ١٩٨٩/١/٣٠ طعن ٢٤٢٩ س ٥٦ ق.

يترتب على ترك الخصومة إلغاء جميع إجراءاتها ومنسها صحيفة الدعوى وزوال ما يترتب عليها من آثار بما في ذلك أثرها في قطع التقادم،^(١) وكذلك الحكم برفض الدعوى يزيل أثرها في قطع التقادم فيعتبر الانقطاع المبني عليها كأن لم يكن والتقادم الذي كان قد بدأ قبل رفعها مستمراً في السريان.^(٢)

وإذا انقطع التقادم زال أثره وحل تقادم جديد مماثل للتقادم الأول الذي انقطع في مدته وطبيعته يسرى من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع.^(٣)

خامساً: وبالنسبة لوقف التقادم، فإن المانع الذي يعتذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ويكون ناشئاً عن نقصه لا يوقف سريان التقادم. مثال ذلك العامل الذي عزل من مسكنه ولم يترك عنوانه^(٤) وتقدير قيام المانع من المطالبة بالحق يقوم على عناصر واقعية يجنب طرحها على محكمة الموضوع لتقول كلمتها فيها، ولا يجوز عرضها ابتداء على محكمة النقض.^(٥)

ومسألة اعتبار قيام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل مانعاً أدبياً يحول دون مطالبته بحقه، هي من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع بغير معقب متى كان ذلك مبنياً على أسباب سائغة، ولا تعتبر علاقة العمل مانعاً أدبياً طالما أن الشارع قد كفّل للعامل الضمان الكافي لحفظ حقه واستقراره في عمله، بحيث لم يعد له ما يخشاه من رب العمل لو أنه طالبه بحقه في أجره شاملاً علاوة غلاء المعيشة كاملاً.^(٦)

واحتمالات التسوية الودية للحقوق المتنازع عليها بين العامل وصاحب العمل حال قيام علاقة العمل لا تقف حائلاً دون مطالبة العامل

(١) نقض ١٩٨٥/١٢/٢٩ طعن ٩٨٥ س ٥٠ ق.

(٢) نقض ١٩٧٤/١٢/٢٨ س ٢٥ ص ١٥٠٢.

(٣) نقض ١٩٨٩/١/٣٠ طعن ٢٤٢٩ س ٥٦ ق.

(٤) نقض ١٩٧٢/١/١٩ س ٢٣ ص ٦٧.

(٥) نقض ١٩٧٢/٢/٢٥ س ٢٣ ص ٥٢١.

(٦) نقض ١٩٨٦/٢/١٦ طعن ٦٨٤ س ٥٠ ق.

هذه الحقوق على النحو الذى رسمه له القانون مما لا يصح معه اعتبارها مانعاً
يوقف سريان التقادم.^(١)

سادساً: الدفع بالتقادم المسقط لا يتعلق بالنظام

العام وينبغى التمسك به أمام محكمة الموضوع فى عبارة واضحة جلية لا
تحتمل الإيهام ولا يجوز التمسك به لأول مرة أمام محكمة النقض.^(٢) ذلك أن
لكل تقادم شروطه وأحكامه ويتعين على محكمة الموضوع التى يدفع أمامها
بالتقادم أن تفصل فيه وأن تبحث شرائطه القانونية ومنها شرط المدة بما قد
يعرضها من وقف أو انقطاع.^(٣) والدفع بالتقادم دفع موضوعى يجوز إيدأؤه
فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة فى الاستئناف.^(٤)

سابعاً: إن النزول عن التمسك بالتقادم عمل قانونى

من جانب واحد يتم بمجرد إرادة التنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه ولا
يخضع لأى شرط شكلى، فكما يقع صراحة بأى تعبير عن الإرادة يفيد معناه
يجوز أن يكون ضمناً يستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف
والملايسات المحيطة التى تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا غموض فيه.^(٥)
ويقدر قاضى الموضوع ما إذا كان يستتبع من موقف المدين ما يستفاد منه
ضمناً نزوله عن التمسك بالتقادم بما لا يعقب عليه ما دام استخلاصه سائفاً
وله سنده من الأوراق.^(٦)

والرول عن الدفع بالتقادم لا يفترض ولا يؤخذ بالظن، وإن كان
من الجائز حمل عدم التمسك بالتقادم على الرول الضمنى عنه وفقاً للظروف
إلا أنه يشترط لصحة ذلك أن يكون الاستخلاص مستمداً من دلالة واقعية
نافية لمشيئة المتمسك به، فإن عدم إثارة الدفع بالتقادم فى مرحلة من مراحل

(١) نقض ١٩٨٠/١٢/٢٨ س ٣١ ص ٢١٤١.

(٢) نقض ١٩٨٨/٦/٢٠ طعن ١٣٨٧ س ٥٧ ق.

(٣) نقض ١٩٨٤/٦/٢٥ طعن ١٣٣٨ س ٤٩ ق - ١٩٨٦/٥/٢٦ طعن ١٩١٧ س ٥٠ ق.

(٤) نقض ١٩٨٨/٦/١٣ طعن ١٣٢ س ٥٣ ق - ١٩٩١/١٠/٢٨ طعن ٤٩٤ س ٥٦ ق.

(٥) نقض ١٩٨٨/١/٢٥ طعن ٩١٤ س ٥٢ ق.

(٦) نقض ١٩٨٨/٦/٢٧ طعن ٢٠٩ س ٥٣ ق.

الدعوى الابتدائية لا يفيد في ذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به في مرحلة تالية ولو لأول مرة في الاستئناف.^(١)

وتطبيقاً لذلك قضى بأنه إذا كانت عبارات الإقرار قد جرت بشأن العامل تسلم من رب العمل باقى مستحقاته في مكافأة نهاية الخدمة الإضافية بعد إضافة العلاوات الاعتيادية المستحقة له إلى مرتبه الأصلي وهو مالا يتأدى منه إقرار رب العمل بالحق المتنازع عليه المتمثل في الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس المرتب الشامل للعامل وبين مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس مرتبه الأصلي دون إعانة غلاء المعيشة ولا يكشف عن اتجاه إرادة صاحب العمل إلى التنازل عن التمسك بسقوط دعوى المطالبة بهذا الحق.^(٢)

(١) نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ٦٩ س ٤٧ ق.

(٢) نقض ١٩٨٣/٢/٢١ طعن ١٠٨٢ س ٤٧ ق.

المبحث الرابع

حماية الأجر

حرص المشرع على حماية أجر العامل لطبيعة الحيوى باعتباره مصدر رزقه. وتتمثل الحماية في تأمين استيفاء العامل للأجر وحمايته ضد اقتطاع صاحب العمل وضد دائئى العامل.

المطلب الأول

تأمين استيفاء الأجر

لم يكتف المشرع بالضمانات الواردة فى القواعد العامة بل وضع عدة ضمانات خاصة تكفل للعامل استيفاء أجره تتمثل فى حق الامتياز المقرر لأجر العامل، وكفالة حق العامل عند تعدد أصحاب الأعمال.

أولاً: امتياز مستحقات العامل:

نص القانون المدين على أن يكون للمبالغ المستحقة للخدم والكتبه والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أى نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة إمتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار. ويأتى هذا الامتياز فى المرتبة الرابعة، إذ تستوفى المبالغ السابقة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانه العامة ومصروفات الحفظ والترميم.^(١)

ونص قانون العمل على أن يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانه العامة ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق.^(٢)

(١) م ١١٤١/ب، جـ مدن أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزام، ٢٠٠٦.

(٢) ٧٢ عمل.

ومقارنة الامتياز المقرر في القانون المدني بنظيره المقرر في قانون العمل

نجد أن:

١- كلاهما الامتياز عام يرد على جميع أموال المدين سواء أكانت منقولا أم عقارا. ومن المقرر أن حقوق الامتياز العامة لا تخضع للشهر ولا تحول صاحبها حق التبعية، إلا أنها تعتبر أسبق في المرتبة من أى حق امتياز عقارى آخر أو أى رهن رسمى مهما كان تاريخ قيده.^(١)

٢- يسرى الامتياز الوارد في القانون المدني على العمال الخاضعين لأحكام ذلك القانون كعمال الخدمة المنزلية وأفراد أسرة صاحب العمل. أما العمال الخاضعون لقانون العمل فيسرى عليهم الامتياز الوارد في هذا القانون.

٣- يقتصر الامتياز المدني على دين الأجرة في مدة معينة هي الستة أشهر الأخيرة، بينما يتسع امتياز قانون العمل ليشمل جميع الأجور ولو كانت مستحقة عن أكثر من ستة أشهر، ما لم تكن قد سقطت بالتقادم، هذا بالإضافة إلى جميع مستحقات العامل قبل رب العمل مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفى أو عن مهلة الأخطار. ويعتمد الامتياز لصالح ورثة العامل لاستيفاء ما يكون مستحقا لمورثهم من أجور ومكافآت ومستحقات أخرى مقررة في حالة الوفاة كنفقات تجهيز الميت وجنازته.^(٢)

٤- إن المرتبة المقررة لامتياز القانون المدني هي الرابعة بين حقوق الامتياز، ويشارك مع امتيازين آخرين في المرتبة وهما المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين. من مآكل وملبس وامتياز النفقة المستحقة للأقارب بحيث إذا لم تكف أموال المدين للوفاء بهذه الأنواع الثلاثة فإنهما تستوفى بنسبة كل منها.^(٣) أما امتياز قانون العمل فقد ورد مباشرة بعد المصروفات القضائية ومبالغ الخزائن العامة.

(١) م ١١٤١م / ٢ مدن.

(٢) م ١٢٣، عمل.

(٣) م ١١٤١م / ٢ مدن.

٥- ولكن المشرع أضاف فقرة هامة: "مع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة".

تعطى هذه الفقرة للأجر وحده، لما له من أهمية في حياة العامل، امتيازاً يأتي في المرتبة الأولى قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، ولكن تلك المرتبة قاصرة على الأجر دون باقي المستحقات.

ثانياً: تضامن أصحاب الأعمال

تقضى القواعد العامة بأنه لا تضامن إلا بنص أو باتفاق، فالتضامن لا يفترض بين المدنيين.^(١) وفي نطاق قانون العمل حرص المشرع على ضمان حقوق العامل في حالة تعدد أصحاب الأعمال فقرر تضامن أصحاب الأعمال في الوفاء بمستحقات العامل من أجر وغيره وفقاً لأحكام قانون العمل.^(٢)

يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن عن أية مخالفة لأحكام قانون العمل. مؤدى ذلك تضامن أصحاب العمل المتعاصرين في المشروع قبل العامل فيما يستحق له بالتطبيق لأحكام قانون العمل.

قرر المشرع التضامن لحماية كافة حقوق العمال وأهمها الحق في الأجر. وعلى هذا يحق للعامل مطالبة أصحاب العمل جميعاً أو أحدهم بكل الأجر، فهم مسؤولون جميعاً بالتضامن عن الوفاء بالأجر. مثال ذلك الشركاء المتضامنين حيث يكون لكل منهم صفة صاحب العمل.

ويقوم التضامن كذلك بين أصحاب العمل المتعاقبين، أي بين الخلف والسلف من أصحاب الأعمال سواء في حالة انتقال ملكية المشروع بالبيع أو الميراث مثلاً أو في حالة نقل الانتفاع به بالإيجار.^(٣) لا يؤثر انتقال

(١) م ٢٧٩ مدن.

(٢) م ٨ عمل.

(٣) ذلك أن انتقال المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر على عقد العمل. ويبقى قائماً، سواء تعلق الأمر بالارث أو الوصية أو الهبة أو

المشروع على عقود العمل القائمة بل تظل نافذة قبل صاحب العمل الجديد ويكون مسؤولاً عن جميع الالتزامات الناتجة عنها. يقوم التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في الوفاء بكافة مستحقات العمال عن الفترة السابقة على انتقال المنشأة.^(١)

ويقوم التضامن أيضاً في حالة تنازل صاحب العمل عن بعض أو كل العمليات حيث يلتزم المتنازل لهم، كالمقاول من الباطن، بالتضامن مع صاحب العمل بالوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها أحكام قانون العمل.^(٢) وتبليور تلك التكاليف في حقوق العاملين وأولها الحق في الأجر. يجوز للعامل الرجوع على صاحب العمل أو المتنازل له أو كلاهما ليطالبهم بالوفاء بكل الأجر.

ويستفيد من التضامن جميع العمال الذين يستخدمون في العمليات بغض النظر عن استخدامهم أو تاريخ استخدامهم. يستوى أن يستخدمهم صاحب العمل أو المتنازل إليه قبل أو بعد التنازل.

البيع ولو بالمزاد العلني أو العلوي أو التأمير أو الإدماج. نقض ١٩٧١/١٢/٨ س ٢٢
ص ٩٩٦-١٩٨١/١٢/٢٦ س ٣٢ ص ٢٤٢٣.
أنظر مؤلفنا في الحقوق العينية الأصلية ٢٠٠٦.

تنص المادة ٩ عمل على أنه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو العلوي أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

(١) وتعلق تلك الأحكام بالنظام العام ويطل كل اتفاق مخالف. وينبغي استثناء حالات التصفية والإفلاس والإغلاق للرخص فيه حيث تنتهي عقود العمل القائمة بقوة القانون، وأن كان ذلك لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون (٩م عمل).

(٢) ٨م عمل. يقتصر حكمها على التضامن فقط بين صاحب العمل والمتنازل إليه عن العمليات كلها أو بعضها في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون. إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون. ويكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

ثالثاً: عمال المقاول من الباطن:

يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يتجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى. ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل.^(١)

الأصل أن يقوم صاحب العمل بأداء الأجر إلى عماله، ويتقاضى المقاول من الباطن أجره من مدينه المقاولا الأصلي. فلا يجوز للمقاول من الباطن أو عماله أو عمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب العمل بالأجر، إذ أن الحق في الأجر ناتج عن عقد، ولا يوجد مثل هذا العقد بين صاحب العمل وأى من هؤلاء. ويجوز لهم مطالبته عن طريق الدعوى غير المباشرة بوصفه مدين مدينهم.

لكن المشرع، خلافاً للأصل السابق، أجاز للعمال اقتضاء حقوقهم الناشئة عن علاقة العمل مع المقاول من الحق الذي يكون في ذمة صاحب العمل لهذا المقاول. ويتم ذلك عن طريق دعوى مباشرة ترفع على رب العمل. كما يكون لعمال المقاول من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل. وتكون المطالبة بما لا يتجاوز القدر الذي يكون صاحب العمل مدينا به للمقاول.

ولا يشترط لاستعمال الدعوى المباشرة أن يكون المقاول في حالة إعسار أو أن يكون عماله قد طالبوه أو لا. ويكفي إنذار العمال لصاحب العمل بأن يؤدي إليهم أجورهم في حدود ما هو مدين به للمقاول الذي يتبعونه، هنا يلتزم رب العمل بأن يستبقى لديه القدر المعادل لحقوقهم ويؤديها إليهم مباشرة.^(٢)

(١) م ١/٦٦٢ مدن.

(٢) م ٢/٦٦٢ مدن.

ولكن الدعوى المباشرة لا تمنح دائني صاحب العمل من مزاحمة عمال المقاول، لذلك حرص المشرع على تفادي هذه المزاحمة، وقرر لهم امتيازاً على المبالغ التي تكون مستحقة للمقاول في ذمة رب العمل. إذ يكون للعمال في حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه.^(١)

ويقتصر حق العمال على المبالغ التي في ذمة صاحب العمل للمقاول أو في ذمة المقاول الأصلي للمقاول من الباطن وقت رفع الدعوى المباشرة أو وقت توقيع الحجز،^(٢) ولا عبء بما يكون قد تم الوفاء به، ما لم يكن هذا الوفاء منظوياً على غش أى التواطؤ بقصد إهدار حقوق العمال ويقع عبء إثبات الغش على العمال.

ويرد حق العمال على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن وللمقاول الأصلي على المساولة التي قاموا بتنفيذها دون أية مبالغ أخرى. ويقتصر الامتياز المقرر للعمال على ضمان الوفاء بحقوقهم الناتجة عن أداء العمل موضوع المساولة المبرمة بين المقاول وصاحب العمل أو بين المقاول الأصلي والمقاول من الباطن سواء أكانت أجوراً أم مكافآت أم تعويضات.

والأصل أنه إذا أحال المقاول ما له قبل صاحب العمل قبل توقيع الحجز عليه من عمال المقاول فلا يكون هناك دين للمقاول قبل صاحب العمل. ولكن إمعاناً في حماية حقوق العمال قرر المشرع لهم سلطة تتبع الدين الذى يقع عليه الامتياز. وتكون هذه الحقوق مقدمة على من يتول له المقاول عن حقه قبل رب العمل.^(٣) ومن ثم يكون للعمال الحق في استيفاء حقوقهم من المبالغ المستحقة على صاحب العمل بمقتضى عقد المساولة رغم أنها تكون قد خرجت من ذمة مدينهم المقاول بحوالتها للغير.

(١) م ٢/٦٦٢ مدق.

(٢) نقض ١٩٧٩/٤/١٠ س ٣٠ ص ٨٧.

(٣) م ٣/٦٦٢ مدق.

المطلب الثانى

حماية الأجر من الاقتطاع

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل، وذلك عن طريق وضع الضوابط التى تنظم سلطة هذا الأخير في الاقتطاع من الأجر. فقد يلجأ صاحب العمل، استنادا إلى سلطته التأديبية، إلى توقيع جزاءات تتمثل في اقتطاع جزء من أجر العامل، وقد يتم الاقتطاع استيفاء لما يقرضه من مال للعامل، أو تعويضا عن الفقد أو التلف الذى يسببه العامل لأدوات الإنتاج.

أولا: الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية:

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومي للعامل^(١).

ثانيا: الاقتطاع وفاء لقرض:

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد. ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما^(٢).

يتضح من ذلك النص أن المشرع وضع عدة قيود على سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل وفاء للقرض المقدم للعامل:

١- لا يجوز تقاضى أية فائدة على القرض الذى يقدمه صاحب العمل للعامل. وقد ورد الحظر مطلقا لذا يشمل كل أنواع الفوائد.

(١) م ٦١ عمل. وسنعرض لذلك تفصيلا بصدد الغرامة والوقف ضمن الجزاءات التأديبية.

(٢) م ٤٣ عمل.

٢- لا يحق لصاحب العمل أن يقطع أكثر من ١٠% من أجر العامل وفاء للقرض بالمقاصة. ويتم الاقتطاع من الأجر طبقا لطريقة أدائه سواء كان مياومة أو بالأسبوع أو مشاهرة. والعبرة بأجر العمل الفعلي وليس المسمى في العقد لأن الأجر الأول قد ينقص بسبب تغيب العامل وقد يزيد نتيجة ساعات العمل الإضافية.

٣- تسرى تلك الأحكام على الأجور المدفوعة مقدما. أى أن ما يدفعه صاحب العمل من أجر قبل ميعاد استحقاقه يعتبر في حكم القرض ويخضع لأحكامه في السداد.

٤- تقتصر تلك الأحكام على المقاصة بين دين الأجر ودين صاحب العمل الناشئ عن قرض أو أجر معجل أثناء سريان عقد العمل. أما المقاصة بين حقوق صاحب العمل الأخرى^(١) وبين أجر العامل بالقدر الجائز المحجز عليه من هذا الأجر فتظل خاضعة للقواعد العامة.^(٢) مثال ذلك القروض السابقة على عقد العمل. والقرض العادى الذى يكون بعيدا عن علاقة العمل، أى لم يظهر فيه المقرض بوصف صاحب العمل والمقرض بوصف العامل. ويتوقف ذلك على قيمة القرض وظروف منحه.

فالمشرع قصد حماية أجر العامل من اقتطاع جزء كبير منه وفاء لقرض قدمه صاحب العمل وحرّم تقاضى فائدة عن هذا القرض الذى يحصل عليه العامل لمواجهة النفقات الضرورية فى حياته اليومية كزواج أو ترميم منزل أو دخول المدارس. ويختلف الأمر بطبيعة الحال بالنسبة للقرض الاستثمارى الذى يحصل عليه العامل من صاحب العمل بعيدا عن علاقة العمل.

(١) باستثناء حق صاحب العمل مقابل الفقد والإتلاف وتوقيع الغرامات كما سنرى.
(٢) المادة ٣٦٤ مدنى حيث يكون للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له قبل الدائن. ويرتب على المقاصة انقضاء الدينين بقدر الأقل منهما.
نقض ١٩٧٨/٢/٢٥ س ٢٩ ص ٥٧٩ - ١٩٨٦/٦/٢٣ طعن ٣٢٥ س ٥١ ق.

لذا قضت محكمة النقض بأنه إذا أقبل عامل بأحد البنوك على طلب قرض بمحض إرادته من هذا البنك والتزم في العقد بالفائدة التي يتقاضاها البنك من عملائه عن القروض، التي هي من صميم أعماله، فإن العامل يكون ملزماً بالفائدة التي تمثل أرباح البنك من نشاطه ولا يمتد إليها الخطر الوارد في قانون العمل^(١).

٥- تتعلق القواعد السابقة بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من الأجر لسداد دين القرض دفعة واحدة أو بنسبة تزيد عن ١٠% من الأجر أو أن يتقاضى فوائد ولو كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

٦- وأخيراً ينبغي، في جميع الحالات، ألا يترتب على إعمال المقاصة إنقاص ما يقبضه العامل، بعد الانقطاع، عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً، وبشرط أن تكون في حدود القدر الجائز المحجز عليه طبقاً لقانون العمل^(٢).

ثالثاً: الانقطاع مقابل الفقد أو التلف:

إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمة أو آلات أو منتجات، يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد^(٣).

(١) نقض ١٣/٥/١٩٧٠ م ٢١، ص ٨٢٠.

(٢) المنصوص عليه في المادة ٤٤ عمل كما سئرى حالا. نقض ١٩٧٦/٣/٢٦ م ٢٨ ص ٧٧٩.

(٣) م ٧٣ عمل. مفاد نص المادة ٦٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن المشرع وإن أجاز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل ما يستحقه من تعويض عما يكون قد تسبب بخطئه في فقد أو إتلافه أو تدميره من الآلات أو المهمات أو المنتجات المملوكة له إلا أنه حماية منه لأجر العامل ولعدم إرهابه في اقتطاع التعويض حظر أن يزيد الانقطاع عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، فإذا

يتضح من ذلك النص أن المشرع أخضع سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل مقابل الفقد والتلف لعدة ضوابط هي:

١- وجود فقد أو تلف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، حتى ولو لم تكن في عهدة العامل. وكذلك الحال بالنسبة للأشياء الموجودة في عهده ولو لم تكن مملوكة لصاحب العمل، فقد تكون أدوات استأجرها صاحب العمل أو تم إيداعها لديه.^(١) ولا محل لتطبيق النص إذا كان التعويض راجعا إلى أية أضرار أخرى لحقت برب العمل.

٢- أن يكون التلف أو الفقد راجعا إلى خطأ العامل، يستوى في ذلك الخطأ العمدى والخطأ غير العمدى، ويشمل ذلك الإهمال والرعونة والإفراط والتفريط وعدم الاحتياط والتحرز. أما إذا كان فعل العامل عمدا فإنه لا محل لتطبيق النص. ويلجأ صاحب العمل إلى الحصول على التعويض بالطرق العادية.^(٢)

بلغ التعويض أجر شهرين فأكثر لزم صاحب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية ثم إيقاع المقاصة بين التعويض والأجر في حدود ما يقبل الحجز عليه طبقا للمادة ٤١ من قانون العمل المشار إليه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه وإن انتهى إلى مديونية المطعون ضده في المبالغ التي اقتطعتها الطاعة منه إلا أنه قضى بردها كاملة إليه استنادا إلى أنه كان يتم اقتطاعها شهريا بما يجاوز أجر الأيام الخمسة المقررة قانونا في حين أنه وطبقا لمنطق الحكم ما كان يجب رد سوى ما تجاوزت به الطاعة في الاقتطاع هذا القدر وهو مما يعيبه علاوة على ذلك فإنه لما كانت المبالغ التي اقتطعت بالزيادة عما قرره القانون ليست سوى مديونية في ذمة المطعون ضده بحق للطاعة استيفائها بالطرق القانونية وكان المطعون ضده قد أحيل إلى المعاش فلا تنطبق في شأنه أحكام المادة ٦٨ من قانون العمل سالف الذكر كما لم يضع المشرع أية قيود على استيفاء جهة العمل حقوقها قبل العامل بما يحق لها استيفائها مما يكون له من حقوق لديها وإذا استوفت الطاعة مبالغ التعويض محل الدعوى فعلا فإنه لا يجوز الحكم بردها للمطعون ضده (الطعن رقم ١٢٦٤ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٤/٩/٢٦).

(١) كما يحدث غالب في التأجير التمويلي بالنسبة للمعدات والآلات الخاصة بالمصانع حيث تكون مملوكة للبنك لحين سداد الثمن. انظر مؤلفنا شرط الاحتفاظ بالملكية ٢٠٠٤ الشرط الصريح الفاسخ ٢٠٠٢.

(٢) بالحصول على حكم قضائي وأن يحجز تحت يده في حدود القدر الجائز الحجز عليه من مرتب العامل (م ٤٤ عمل) نقض ١٩٧٨/٢/٢٥ ص ٢٩ ص ٥٩٧.

٣- يجب أن يجرى صاحب العمل تحقيقا، ويقوم بتقدير قيمة التلف، ويخطر العامل بذلك وبالمبلغ الذى يتحمله، ويبدأ فى اقتطاع التعويض من أجر العمل بشرط ألا يزيد عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.^(١)

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع إلا إذا لم يبلغ مجموعها أجر شهرين.^(٢) وإذا زادت الحسائر عن هذا القدر وجب العودة إلى القواعد العامة والحصول على الحكم بالتعويض وتنفيذه فى حدود القدر الجائز المحرز عليه من مرتب العامل.^(٣)

٤- يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام اللجنة المختصة.^(٤) ويكون قرار قابلا للطعن فيه أمام المحكمة الاستئنافية وفقا لأحكام قانون المرافعات. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف وقضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.^(٥)

(١) ولو كان العامل ينازع فى استحقاق التعويض أو فى مقداره، وبعد ذلك خروجا على القواعد العامة فى المقاصة التى تشترط أن يكون الدينان خاليين من النزاع حتى يمكن إجراء المقاصة بينهما (م ١/٢٦١ مدق).

(٢) م ٤/٦٨ عمل. وتعلق تلك القواعد بالنظام العام ومن ثم يبطل كل اتفاق يخالف لها.

(٣) يجوز لصاحب العمل إيقاف المقاصة بين التعويض المحكوم به وبين ربح الأجر شهريا عدا التسعة الجنيهات الأولى فى الشهر أو الثلاثين قرشا الأولى فى اليوم طبقا للمادة ٤١ عمل. نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ٤٤١ س ٤٦ ق: "لئن كان الشارع قد نص فى المادتين ٥٥، ٤٥ من قانون العمل على حالتين تقع فيهما المقاصة القانونية بين العامل وبين رب العمل الناشئ عن قرض أو تعويض الإتلاف وجعل لكل منهما حكما خاصا، إلا أنه فيما عدا هاتين الحالتين تظل تلك المقاصة ووفقا للقاعدة العامة المقررة بالمادة ٣٦٤ من القانون المدق جائزة فى ديون رب العمل الأخرى وبين أجر العامل بالقدر القابل للحجز عليه من هذا الأجر، وإذا كان الثابت فى الدعوى أن ما تقتطعه الشركة للمطعون ضدها من مرتب الطاعن - استيفاء لدينها المترتب على إلغاء تلك التسوية - لا يجاوز الربع الجائز المحرز عليه طبقا للمادة ٥٢ من قانون العمل المشار إليه فإن التنى على الحكم يكون فى غير محله" نقض ١٩٨٥/١/٢٨ طعن ٩٩٣ س ٤٩ ق.

(٤) وهى اللجنة الخماسية المشار إليها فى المادة ٧١ عمل. نقض ١٩٧٧/٥/١٣ س ٢١، ص ٨٢٠.

(٥) م ٧٣ عمل.

المطلب الثالث

حماية الأجر من دائني العامل

(أ) تقضى القواعد العامة بأنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات إلا بمقدار الربع وعند التزام خصص نصفه لدين النفقة المقررة والنصف الآخر لما عداه من الديون.^(١)

مؤدى ذلك أن ربع أجر العامل فقط هو الذى يجوز توقيع الحجز عليه، ويظل الباقي بعيداً عن متناول يد الدائنين أيا كان حجم الدين. ويترتب على ذلك أيضاً أنه لا يجوز حوالة الحق فى الأجر أو المقاصة بينه وبين دين فى ذمة العامل إلا فى حدود الربع.^(٢) تسرى تلك القواعد على أجور العمال الخاضعين لأحكام القانون المدنى.

(ب) ولكن قانون العمل، إستطراداً منه فى حماية أجر العامل باعتباره مصدر رزقه الرئيسى، لم يكتف بالقواعد السابقة بل أضاف إليها ضوابط أخرى فيما يتعلق بحجز الدائنين على أجر العامل لاستيفاء حقوقهم. وتسرى تلك الأحكام على أجور العمال الخاضعين لقانون العمل.

والمقصود بالأجر هنا هو الأجر الفعلى وليس الأجر المسمى، أى أن العبرة بصافي الأجر وليس بإجماليه. وإذا تم اقتطاع جزء من أجر العامل للوفاء بما اقتضاه من صاحب العمل فإنه ينبغي حساب القدر الجائز الحجز عليه أو الدورل عنه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر الفعلى بعد طرح المبالغ المقتطعة.

ويتمتع الأجر بالحماية السابقة حال وجوده بذمة صاحب العمل، أما لو قبضه العامل فإنه يخلط بعناصر ذمته المالية، ويخضع للقواعد العامة فى

(١) م ٣٠٩م مرافعات.

(٢) م ٣٠٤، ٣٦٤ ج مدنى.

الحجز على ذمة المدين، ذلك أن الحماية تقتصر على أجر العامل دون ذمته المالية.

فيما يتعلق بأحكام الاستقطاع والحجز والزول عن أجر العامل فقد رأى في قانون العمل الجديد أن هذا الموضوع يكتشف الكثير من الصعوبات نظرا لضرورة التوفيق بين العديد من المصالح وهي جميعا جديرة بالرعاية ومنها:

مراعاة أحكام القوانين الخاصة المتعلقة بدين النفقة وما تقرره قواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية من حيث جواز الحجز على أجر العامل في حدود الربع. مراعاة مصلحة العامل في تنظيم شؤونه المالية ومواجهة نفقاته المعيشية وما قد يضطر معه إلى الاستدانة من الغير أو التنازل عن جزء من أجره شهريا للحصول على حاجاته الضرورية (بالتقسيط). وكل هذه المصالح جديرة بالاحترام، لذا كان يتعين أن يسمح للدائنين فيها باقتضاء حقوقهم وإلا أحجموا عن مساعدة العامل عند إحتياجه.

وفي نفس الوقت كان يتعين أيضا مراعاة مصلحة صاحب العمل في استقطاع جزء من أجر العامل سواء للوفاء بقيمة ما أتلفه العامل من أدوات لو مهمات أو ما وقع عليه من جزاءات أو لرد ما اقتضاه بغير وجه حق، وإلا ترتب على حرمان صاحب العمل من ذلك انحسار فكرة الردع العام داخل المنشأة وإهدار فكرة الجزاء وهو ما يتعين مواجهته بحسم تحقيقا للانضباط داخل المنشأة.

وأخذنا بكل هذه الاعتبارات في الحسبان قرر المشرع القواعد التالية:

١- لا يجوز الاستقطاع أو الحجز أو الزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة.^(١)

(١) أنظر مؤلفاته في النظام القانوني، للأسرة في الشرائع غير الإسلامية، ١٩٩٥.

٢- وعند التراجع يقدم دين الثقة، ثم ما قد يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة العزل عن الأجر - في حدود النسبة السابقة - أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. مؤدى ذلك أن العامل يمكن أن يقبل كتابة بكامل إرادته الخصم أكثر من ٥٠% من مرتبه، بشرط أن يتم ذلك بعد توافر سبب الخصم، أما القبول السابق، عند إبرام عقد العمل مثلاً، فيقع باطلاً لتعلق الحكم بالنظام العام الحمائي المقرر لمصلحة العامل.

٣- تحسب النسبة المشار إليها بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة الاشتراكات المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في قانون العمل.^(١)

٤- تسرى الأحكام السابقة، ليس على الأجر فقط، بل على كافة المبالغ التي تستحق للعامل بموجب أحكام قانون العمل.

(١) في المادة ٤٣ السابق التعرض لها. م ٤٤ عمل.

الباب الثالث إبرام عقد العمل

نعرض لإبرام عقد العمل من خلال فصلين، نبين في الأول مقدمات عقد العمل، ثم نتناول في الثاني التراضي على عقد العمل

الفصل الأول

مقدمات عقد العمل

ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في الأول تنظيم تشغيل العمال،
ونعرض في الثاني للتدريب وللإعداد المهني
وعقد العمل تحت الاختبار

المبحث الأول

تنظيم تشغيل العمال

نظراً لأهمية التخطيط للقوى العاملة واستخدامها في المرحلة المقبلة
استحدثت المشرع حكماً مؤداه:

يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل لجنة عليا لتخطيط
واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة وزير القوى العاملة
والتشغيل، تمثل فيها الوزارات المعنية والاتحاد العام لنقابات العمال،
ومنظمات أصحاب الأعمال تختص برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة
الوطنية داخلياً وخارجياً، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا
الاستخدام^(١).

نعرض في هذا البحث للوساطة في إبرام عقد العمل من خلال
مكاتب القوى العاملة، ثم نبيّن حالات الإيجار على الاستخدام، ثم ننتهي
بدراسة تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين باخارج.

المطلب الأول

الوساطة في إبرام عقد العمل

(أ) جهات تخدم وتشغيل العاملين:

نظم المشرع توظيف وتخدم العاملين عن طريق جهات حكومية.
تتولى وزارة القوى العاملة والتدريب تلك المهمة في مجال الحكومة والقطاع
العام. وتتولى مكاتب القوى العاملة ذات المهمة في علاقات العمل في القطاع
الخاص.

(١) ١١م عمل. صدر القرار ٢٠٠٣/١١٨٤ بتشكيل تلك اللجنة الوقائع ١٦٠ في
٢٠٠٣/٧/١٧.

حظر المشرع، كقاعدة عامة، إنشاء مكاتب تشغيل خاصة. فلا يجوز إنشاء مكاتب تخدم خاصة، ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال^(١).

ومن ثم فإن مهمة متعهد أو مقاول توريد العمال تعتبر غير مشروعة، ويظل عقد توريد العمال بين المتعهد وصاحب العمل^(٢).

ولكن المشرع أورد استثناءً على هذا المبدأ، وهو أنه يجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتطلين، وفي هذه الحالة يسمين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الخاصة بالفصل الذى ينظم تشغيل العمال^(٣).

ويجوز لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

أجاز المشرع مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل عن طريق الوزارات والهيئات والاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات المهنية بالنسبة لأعضائها وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات، وشركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحددة، بعد الحصول على ترخيص بذلك^(٤).

(١) م ١٦م عمل.

(٢) ويعاقب صاحب العمل المخالف لذلك الحكم بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود (م ٢٤٠م).

(٣) ومن هذا القبيل القرار الوزارى الصادر في ١٩٧٨/٥/٢٧ بالترخيص للنقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بالمحافظات. وأخرى في ١٩٨٠/٢/٢ بالترخيص للنقابة العامة للعاملين بالنقل البحرى بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بالمحافظات.

(٤) م ١٧م عمل.

(ب) الأعمال المستتاة من أحكام تنظيم تشغيل العمال:

استثنى المشرع من أحكام تنظيم تشغيل العمال كل من:

١- الأعمال العرضية.

٢- الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. تتطلب هذه الوظائف مواصفات وثقة معينة في شاغلها، فيتعين ترك الحرية لصاحب العمل في اختيارهم دون التقييد بترشيح مكاتب القوى العاملة أو القيد فيها.

ويجوز مع ذلك، لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب إصدار قرار لسريان أحكام الفصل الخاص بتشغيل العمال على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المستتاة^(١).

وقد صدر القرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بلاحقة تنظيم عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل لبيان شروط الشركات العاملة في الداخل: أن يكون جميع المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل في الداخل بشركات تشغيل العمالة المصرية بالداخل من المصريين طبقاً للمادة (٢٢) من القانون.

تلتزم الشركات المصرح لها عند الإعلان عن الوظائف ببيان الاسم التجاري للمنشأة - الرقم التأميني - مقرها - أرقام التليفونات والفاكس الخاص بها - اسم صاحب العمل والمدير المسئول - المسمى الوظيفي للمهن المطلوبة - أعداد المهن المطلوبة - شروط ومواصفات شغل الوظيفة المطلوبة - الأجر والزايما الممنوحة من قبل صاحب العمل - المدة الزمنية - التي يطلب صاحب العمل شغل الوظائف خلالها - توقيع صاحب العمل أو المدير المسئول على الإخطار وخاتم المنشأة.

وعلى أن تكون فرص العمل حقيقة تمثل احتياجات فعلية للمنشأة وتلتزم الشركة للمرخص لها بالعمل بالتشغيل في الداخل بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة بصورة سنوية بالطلب الواردة لها وكذلك بيان بالتعيينات التي تتم شهرياً على النماذج المعدة لذلك.

على الشركة التي تعمل في التشغيل في الداخل أن تعد ملفاً لكل راغب بعمل في الداخل تودع به صورة من المستندات والأوراق الخاصة به المبينة في القانون.

(١) ٢٥م عمل. على عوض حسن ص ١٤٨.

٣- تنطبق أحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال على جميع الأعمال الخاضعة لقانون العمل، ولا تسرى على طوائف العمال الغير خاضعة لهذا القانون كأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون بالفعل وهم الزوج والأصول والفروع، وكذلك عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم^(١).

٤- مكاتب الوسطاء في إلحاق الممثلين والموسيقيين والمغنيين ومن في حكمهم من رجال السينما والمسرح^(٢).

٥- إستثنى المشرع المشروعات الخاضعة لقانون الاستثمار^(٣) وتلك المقامة في المناطق الحرة من الحكم الخاص بوجوب استخدام العمال طبقاً لترشيح مكاتب القوى العاملة وفقاً لتاريخ تقديمهم لديها^(٤).

(ج) تنظيم القيد في مكاتب القوى العاملة:

لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيد اسمه بمكتب القوى العاملة التي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته و مؤهلاته وخبراته السابقة. ويقوم المكتب بقيد هذه الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

ويحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة السابقة^(٥).

(١) ويظل تشغيلهم خاضعاً لقرارين وزارين صدر أحدهما عام ١٩٠٢ والآخر عام ١٩١٦. وعلى ذلك تمتع مشروعة مكاتب تشغيل خدم المنازل.

(٢) وتخضع للقانون ٥٧ لسنة ١٩٥٨. وصدر تنفيذاً لهذا القانون القرار الوزاري رقم ٨١ لسنة ١٩٦١.

(٣) ٢٦٦، ٤٣ من قانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٤) وهو الحكم الوارد بالمادة ١٤، ١٥ من قانون العمل.

(٥) ١٢٢ عمل وقد صدر القرار الوزاري رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٣ في شأن البيانات التي يجب أن تتضمنها شهادة قيد العمل.

وإذا كان الراغب في العمل ذا مهنة من المهن التي تخضع لقياس مستوى انهاء وجب عليه أن يرفق بالطلب المقدم لمكتب القوى العاملة شهادة بقياس مستوى مهاراته وعلى المكتب إثبات درجة مهارته في شهادة القيد^(١).

(د)-علاقة أصحاب الأعمال بمكاتب القوى العاملة:

أولاً: لصحاب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد بمكاتب القوى العاملة وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستولي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه من ترشحهم المكاتب التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد^(٢).

ثانياً: يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى مكتب القوى العاملة، التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهتهم وفئات أعمارهم وجسدياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

(١) ١٣م عمل، ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.

(٢) ١٤م عمل.

وعلى صاحب العمل أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

- ١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.
- ٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.
- ٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي^(١)

المطلب الثاني

حالات الإجبار على الاستخدام

(تشغيل نسبة من المعوقين)

انطلاقاً من مبدأ رضائية عقد العمل ومبدأ حرية العمل يتمتع العامل بحرية اختيار صاحب العمل والتراضي على العمل لديه ويتمتع صاحب العمل بحرية اختيار عامله، ولكن هذه الحرية ليست مطلقة بل أورد المشرع عليها الكثير من القيود القائمة على اعتبارات اجتماعية، وهناك حالات معينة يلتزم فيها صاحب العمل باستخدام بعض العمال الذين تتوافر فيهم صفات محددة.

(أ) تشغيل نسبة من المعوقين :

يلتزم أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أو

(١) م ١٥م عمل. ويلاحظ أن تشغيل العامل غير المقيد يقع صحيحاً ولا أثر له على صحة عقد العمل، ذلك أن العامل يستطيع الحصول على الشهادة مجاناً في أى وقت، وكل ما في الأمر أن صاحب العمل المخالف للالتزامات المفروضة عليه بالمواد السابقة يتعرض للعقوبة المقررة في المادة ٢٣٩ عمل.

أمكنة أو بلاد متفرقة، باستخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل المعوقين بما وذلك بنسبة ٥٥% من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها.

وتسرى هذه النسبة على كل فرع على عدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل. ويجوز لأصحاب الأعمال الملزمين بالتشغيل شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط إتمام قيدهم لدى هذه المكاتب.

وتكون الأولوية للمعوقين المؤهلين المصابين بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو أثناء وبسبب تأدية الخدمة العسكرية والوطنية وذلك كله في حدود النسب المخصصة للمعوقين.

وتلتزم وحدات القطاع الخاص التي تسرى عليها أحكام هذا القانون بإمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديهم. ويجب أن يشمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل، وعليهم تقديم هذا السجل إلى مفتش مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة نشاطه كلما طلب ذلك، وعليهم إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعوقون المشار إليهم والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، ويكون السجل والإخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة.

وعلى مديريات القوى العاملة كل في دائرة اختصاصه إخطار مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المعوقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك طبقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية.

ولقد قرر المشرع جزءاً جنائياً وآخر مدنياً للإخلال بالالتزام بتشغيل المعوقين. بالنسبة للجزاء الجنائي فيتمثل في الغرامة التي لا تتجاوز مائة جنيه والحبس لمدة لا تتجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة، كما تتعدد العقوبة أيضاً بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد تطبيقاً للقانون وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له.

ويعاقب من لا يملك السجل الخاص بالمعوقين أو من لا يخطر مكتب القوى العاملة ببيان العاملين منهم لديه بالخس مدة لا تزيد عن أسبوعين وبغرامة لا تتجاوز عشرين جنيهاً أو ياحدى هاتين العقوبتين. وتقام الدعوى فى جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول. ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ فى العقوبات المالية. وتخصص الغرامات المحكوم بها للصرف منها على تمويل خدمات التأهيل المهني للمعوقين.

ويتمثل الجزاء الملقى فى جواز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذى رشح له وامتنع عن إستخدامه مبلغاً يساوى الأجر أو المرتب المقرر أو التقديرى للعمل أو الوظيفة التى رشح لها وذلك لمدة سنة على الأكثر اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة. ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم وأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار فى هذا الأداء شهرياً فى الميعاد المحدد بالحكم.

لذا امتنع عن الأداء فى الميعاد جاز بناء على طلب العامل تحصيل المبلغ بطريق الحجز الإدارى وأداؤه إليه دون أى مقابل أو رسوم، ولا يجوز الحكم بالزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه أو التحقق المعوق بعمل آخر.

وإذا تعددت الأحكام الصادرة لصالح المعوق، فلا يستفيد إلا من أول حكم يصدر لصالحه وذلك سواء كانت الأحكام الصادرة ضد صاحب عمل واحد أو ضد أصحاب عمل متعددين. وفى حالة تعدد أصحاب الأعمال تزول المبالغ المحكوم بها فى بساقي الأحكام إلى وزارة الشؤون الاجتماعية وتدخل ضمن حساب رصيد حصيله الغرامات وتخصص للصرف منها فى الأوجه المخصص لها هذا الحساب^(١).

(١) نظم هذه الأحكام القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢، انظر المواد ٩، ١٥، ١٦. والجدير بالذكر أن القانون ألزم الحكومة والقطاع العام (قطاع الأعمال) بأن يراعى تخصيص نسبة الـ ٥٠% من مجموع عدد العاملين للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل. ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة للمعوقين من الوظائف الخالية لدى هذه الجهات (م، ١٠، ١١، ١٢).

(ب) عدم جواز رفض استخدام العامل لمسبب غير مشروع:

لا يجوز لصاحب العمل رفض استخدام العامل لمسبب غير مشروع. إذا أعلن صاحب العمل عن حاجته إلى عمال فليس له رفض استخدام من يتقدم لشغل العمل، وتتوافر فيه الشروط المعلنة، استناداً إلى سبب غير مشروع، كما لو تم الرفض بسبب النشاط النقابي أو لأسباب تتطوى على تفرقة عنصرية أو دينية. ويعد هذا الحكم تطبيقاً لمبدأ عدم جواز إساءة استعمال الحق^(١).

وتتور مسؤولية صاحب العمل الراض للاستخدام، ويلتزم بتعويض العامل المرفوض عن الأضرار المادية والأدبية التي حلت به من جراء الرفض. ويصعب القول بالتعويض العيني أى الحكم بقيام علاقة العمل لتتأذى ذلك مع طبيعة عقد العمل حيث يقوم على الاعتبار الشخصى.

المطلب الثالث

تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين فى الخارج

الفرع الأول

تنظيم عمل الأجانب

(أ) قيود عمل الأجانب:

(١) وفى ذلك تطبيق للمبادئ العامة التى عبر عنها المشروع التمهيدى للقانون المدن فى المادة ١٣٦: "يجوز لمن وجه الإيجاب أن يرفضه، ما لم يكن قد دعا إليه فلا يجوز له فى هذه الحالة أن يرفض التعاقد إلا إذا استند إلى أسباب مشروعة".

حماية للعمال الوطنيين من مزاحمة الأجانب لهم على العمل، وحفاظاً على توفير فرص العمل أمام العمالة المصرية، حرص المشرع على وضع قيود على عمل الأجانب في مصر، تلتخص هذه القيود في^(١):

١- لا يجوز للأجانب أن يزاول عملاً في مصر إلا بعد الحصول على تصريح له بالإقامة، أى ينبغي أن يكون قد صرح للأجنى بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

٢- لا يسمح للأجنى بالعمل في مصر إلا بشرط المعاملة بالمثل وفي حدود هذه المعاملة، أى أنه لا يسمح للأجنى بالعمل في مصر إلا في نفس الحدود التى يسمح فيها للمصرى بالعمل في الدولة التى ينتمى إليها هذا الأجنى. إلا أنه يجوز لوزير العمل إعفاء بعض الأجانب من شرط المعاملة بالمثل وذلك لسد حاجة الوطن من بعض الخبراء الأجانب.

٣- ينبغي صدور ترخيص من وزير العمل بالأذن للأجنى بمزاولة العمل.

وتسرى القيود المذكورة على الأجنى الذى يزاول أى عمل صناعى أو تجارى أو مالى أو زراعى أو غيره وكذلك أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المدنية.

يفهم من ذلك أن هذه القيود تسرى على العمل التابع والعمل المستقل كممارسة المهن والحرف المختلفة. وينطبق ذلك على العاملين فى القطاع الخاص أو فى الجهاز الإدارى للدولة أو فى قطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية.

(ب) أحكام منح ترخيص العمل للأجنى:

نظم المشرع شروط منح الترخيص بالعمل للأجانب فيما يلى:^(٢)

(١) ٢٧م: ٣٠ عمل.

(٢) نظم هذه الأحكام القرار الوزارى رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع ١٧ فى ٢٠٠٣/٨/٢.

- ١- عدم مزاحمة الأجنبي للأيدى العاملة الوطنية.
 - ٢- حاجة البلاد الاقتصادية.
 - ٣- الاحتياج الفعلى للمنشأة لهذه الخبرة.
 - ٤- أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبي مع المهنة المطلوب الأذن له بالعمل فيها.
 - ٥- حصول الأجنبي على الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد.
 - ٦- التزام المنشآت التي يصرح لها في استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات هؤلاء الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية عن مدى تقدمهم.
 - ٧- تفضيل الأجنبي المولود والمقيم بصفة دائمة في البلاد.
 - ٨- لا يجوز أن يزيد عدد الأجانب العاملين في أى منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠% من مجموع عدد العاملين بها.
- تتولى مديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسى للمنشأة إصدار الترخيص، ويستثنى من ذلك مشروعات الاستثمار العربى والأجنبي، حيث يختص مكتب التراخيص الذى أنشئ بالهيئة العامة للاستثمار بتلقى وبحث الطلبات المقدمة من العاملين الأجانب في المشروعات التي توافق عليها الهيئة. ويحدد وكيل الوزارة بقرار منه الأوضاع والإجراءات التي تتبع للحصول على الترخيص ومدته وتجديده والتظلم من رفض الطلب. ويتم منح الترخيص بعد أداء الرسوم المقررة.
- يسحب الترخيص فى العمل من الأجنبي فى الحالات الآتية:**
- ١- إذا حُكم عليه في جناية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٢- إذا أثبت الأجنبي بيانات في طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليها أنها غير صحيحة.

٣- إذا استغل ترخيص العمل المصرح له به في مهنة أو جهة عمل على خلاف ما استخرج الترخيص على أساسه.

٤- الحالات التي تنس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومي.

يعفى من الحصول على الترخيص الفئات الآتية:

١- أعضاء السلك الدبلوماسي أو القنصلي الأجنبي المعتمدين طالما كانوا في خدمة الدولة التي يمثلونها وفي حدود وظائفهم الرسمية.

٢- المعفيين طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون الدولة طرفاً فيها وفي حدود تلك الاتفاقيات.

٣- الموظفين الإداريين الذين يعملون مع أعضاء السلك الدبلوماسي أو القنصلي ومكاتب التمثيل التجاري الأجنبي والمنظمات والوكالات التابعة لفيئة الأمم المتحدة^(١)

ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الجهة الإدارية المختصة عن ذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذا عند انتهاء الخدمة لديه^(٢).

(ج) التزامات أصحاب الأعمال:

فرض المشرع على أصحاب الأعمال عدة واجبات بشأن استخدام الأجانب وهي:

(١) وكذلك المعاقون طبقاً للاتفاقيات الدولية التي وقعتها الدولة، ورجال الدين بدون أجر، والوافدون للتدريب، وبعض الفئات الأخرى.

(٢) نقض ١٩٨٤/٣/٦ طعن ٧١٨ س ٥٣ق.

١- لا يجوز لصاحب العمل استخدام الأجنبي أو التعاقد معه إلا إذا كان حاصلًا على الترخيص بالعمل، وأن يظل هذا الترخيص قائمًا طوال فترة العمل.

٢- تلتزم المنشآت التي تستخدم الأجانب أن تعد سجلًا تدون فيه البيانات الآتية:...

اسم الأجنبي وجنسه وجنسيته، وتاريخ ميلاده، المهنة ونسوع العمل، مؤهلاته، رقم وتاريخ الترخيص له بالعمل، أجره، أسماء المساعدين المعيّنين للتدريب على عمله.

٣- تلتزم المنشآت كذلك بأخطار مديرية القوى العاملة المختصة فور انتهاء التعاقد مع الأجنبي أو تركه العمل مع تسليمها ترخيص العمل الخاص به. وتلتزم بأخطارها كذلك خلال الأسبوع الأول من كل من شهرى يناير ويوليو من كل عام بكشف بأسماء الأجانب العاملين بها وكشف بعدد ومهن العاملين لديها من المصريين.

(د) جزاء مخالفة أحكام تنظيم عمل الأجانب:

يعاقب كل من يخالف حكمًا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود^(١).

أما عن الجزء المدين في بطلان عقد العمل المبرم مع الأجنبي بالمخالفة لأحكام القانون بطلاناً مطلقاً، ذلك أن النصوص الواردة في هذا الشأن تتعلق بالنظام العام.

(هـ) الحد الأقصى للعاملين الأجانب فى الشركات:

(١) ٢٤٥٢ عمل.

تولى قانون الشركات^(١) تحديد الحد الأقصى لعدد الأجانب العاملين في الشركات ومرتباهم.

يجب ألا يقل عدد المصريين المشتغلين في مصر في شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة عن ٩٠% من مجموع العاملين فيها وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠% من مجموع أجور العاملين التي تؤديها الشركة. مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الأجانب في هذه الشركات هي ١٠% من مجموع العاملين، وأجورهم ٢٠% من مجموع الأجور فيها.

وبالنسبة للعاملين الفنيين والإداريين يجب ألا يقل عدد المصريين عن ٧٥% من مجموع العاملين في شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٧٠% من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة لهاتين الفئتين من العاملين.

مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الفنيين والإداريين من الأجانب في الشركات المذكورة هي ٢٥% من مجموع العاملين بها وأجورهم ٣٠% من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة للفئات المذكورة من العاملين.

تسرى تلك الأحكام على كل الشركات الخاصة بما في ذلك تلك المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار^(٢). وردت تلك الأحكام ضمن قانون الشركات وهو الشريعة العامة الواجبة التطبيق في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص. ومن ثم فهي تسرى على شركات قطاع الأعمال العام^(٣).

(١) رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المراد ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦.

(٢) ١/٢٦م من القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٣) قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذى عمل على تطوير شركات القطاع العام نحو التخصصية وعمل على توحيد النظام القانونى للعاملين بالشركات.

وأفرد المشرع حكماً خاصاً بالمشروعات المقامة في المناطق الحرة،^(١) حيث لا ينبغي أن تقل نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية عن ٧٥% من العاملين في المشروع أياً كان شكله القانوني (مساهمة أو توصية بالأسهم أو ذات مسؤولية محدودة) ودون تفرقة بين العاملين من الفنيين والإداريين أو غيرهم.

مؤدى ذلك تمتع مشروعات المناطق الحرة بمركز أفضل من المشروعات الأخرى فيما يتعلق بفرص تشغيل العمالة الأجنبية، خاصة وإن النص لم يضع حداً أقصى لمجموع ما يتقاضونه من أجور كما هو الحال في قانون الشركات، ونرى الرجوع إلى هذا القانون باعتباره الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص، ومن ثم ينبغي ألا يقل مجموع مناسبات يتقاضاه العاملون المصريون في مشروع المنطقة الحرة عن ٧٠% من مجموع الأجور والمرتبات التي تؤديها الشركات للعاملين بها.

ويجوز للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أو مستشارين أو أخصائيين أجانب في حالة تعذر وجود مصريين وذلك للمدة التي يحددها، ولا يدخل هؤلاء في حساب النسبة المقررة. ويفصل الوزير المختص أو من يفوضه في الطلبات التي تقدم من ذوى الشأن في الحالات التي يراد الاستثناء فيها خلال شهرين من تاريخ تقديمها، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول الاستثناء لمدة سنة أو للمدة المعينة في الطلب أيهما أقصر.^(٢)

الفرع الثانى

تنظيم عمل الوطنيين لدى الأجانب

(١) ٤٣م (أ) من القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٢) وهذا الحكم عام التطبيق، رغم وروده في المادة ١٧٦ من قانون الشركات ١٩٨١/١٥٩. أنظر القرار رقم ١٩٨٢/٦٢ الذى ينظم تشكيل وإجراءات عزل اللجنة المختصة بتلقى الطلبات المقدمة من الشركات بشأن الإذن لها باستخدام الأجانب إستثناء من النسب المقررة.

حظر المشرع على المصريين العمل لدى هيئات أجنبية إلا بعد الحصول على إذن، كما حظر على بعض ذوى المناصب العليا العمل لدى الأشخاص الأجنبية إلا بعد مرور مدة معينة من ترك مناصبهم، وحرص المشرع كذلك على تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في الخارج.

(أ) ضرورة الحصول على إذن بالعمل لدى الأجنبي

حظر المشرع، في البداية، على كل مصرى أن يتعاقد للعمل أو يعمل في حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها دون أن يحصل على إذن سابق من وزير الداخلية.

مؤدى ذلك أن الحظر يشمل كل جهة أجنبية أو دولية أيا كان التسمية أو الصفة المعطاة لها، فالعبرة بجنسية الجهة بغض النظر عن مكانها سواء كان العمل في مصر أم في الخارج. ويستوى أن يكون العمل مجانيا أو بمكافأة أو أجر أو أى عوض آخر.^(١)

عدل المشرع عند ذلك التشدد حديثا وأجاز لكل مصرى العمل لدى أية جهة أجنبية وفروعها ومكاتبها داخل جمهورية مصر العربية دون الحصول على إذن بذلك، ويكفى بإخطار يرسل من العامل بغير رسوم إلى الجهة التى يعينها وزير الداخلية، بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول خلال شهر من تاريخ الالتحاق بالعمل، وذلك دون إخلال بأحكام القانون ٦٩/٩٧ بتنظيم العمل لدى جهات أجنبية بالنسبة لوظائف معينة.^(٢)

ويقتصر الحظر على العمل لدى الأشخاص الاعتبارية الأجنبية (شركة أو هيئة أو منظمة دولية). ولا يسرى الحظر على الشخص الطبيعي الأجنبي. ومن ثم يستطيع المصرى العمل، دون الحصول على إذن، لدى رب عمل أجنبى من الأشخاص الطبيعيين والأفراد.

(١) القانون ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون ١٩٧٢/٦.

(٢) القانون ٢٢١ لسنة ١٩٩٦.

ويقدم طلب الحصول على الإذن إلى مصلحة الأمن العام ويصدر الإذن لمدة ثلاث سنوات، إذا كان العمل في مصر ولمدة سنة واحدة لمن يكون عمله بالخارج، وبعدة التعاقد بالنسبة للفنانين المتعاقدين بالخارج إذن كانت أقل من سنة. (١) ويعطى الإذن مقابل رسم يحدده القانون. وفرض المشرع ضريبة على المصرى الذى يعمل فى الخارج عند استخراج تصريح العمل.

ويجوز تجديد الإذن لمدة أخرى، ويقدم طلب التجديد إلى مصلحة الأمن العام بالنسبة لمن يعملون داخل البلاد، وإلى بعثات التمثيل الدبلوماسية والقنصلية المصرية في الجهة التي يعمل بها طالب التجديد. ويجب أن يقدم طلب التجديد قبل انتهاء مدة الإذن بثلاثة أشهر.

إذا أتى الشخص عملاً مخالفاً لمقتضيات السواء للوطن أو أحل بواجباته السياسية أو العسكرية أو فقد شرط حسن السمعة والسيرة. (٢)

ويخضع قرار رفض الإذن أو سحبه لرقابة القضاء الإدارى الذى يملك إلغاءه فى حالة عدم مشروعيته أو الانحراف بالسلطة.

ويجوز إسقاط الجنسية عن الشخص إذا عصى أمر الحكومة بترك العمل لدى الجهة الأجنبية، ويتم ذلك بقرار مسبب من مجلس الوزراء بعد مضى ستة أشهر من تاريخ أخطاره بترك الوظيفة وسحب إذن العمل فيها. (٣)

وفى حالة العمل لدى جهة أجنبية دون الحصول على إذن فإن عقد العمل يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته للنظام العام ويتعرض المخالف للجزاء الجنائى وهو الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين والغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تزيد على الألف جنيه أو بإحدى هاتين

(١) قرار وزير الداخلية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ١٥٩٥ لسنة ١٩٧٥.

(٢) نفس الموضع

(٣) ٤/١٦٢ من القانون ٢٦ لسنة ١٩٧٥.

العقوبتين، ويتوقف تحريك الدعوى في هذه الجريمة على إذن من وزير الداخلية أو من يتوب عنه.^(١)

(ب) عمل الوزراء ونوابهم لدى الأجانب

لا يجوز للوزراء أو نواب الوزراء ومن في درجتهم أن يعملوا لدى الحكومات أو المؤسسات الأجنبية بأشكالها المختلفة أو لدى الأجانب أو أن يقوموا بأى عمل لحساب تلك الجهات خلال الخمس سنوات التالية لتركهم مناصبهم.^(٢)

يقتصر الحظر على السنوات الخمس التالية لترك المنصب. ويسرى على من كان في درجة وزير أو نائب وزير، ويقضى المنطق بشمول الحظر لمن كان في درجة أعلى من الوزير كرئيس الوزراء أو رئيس الجمهورية أو نائبه، ولكن حصرية النص وطبيعته الاستثنائية كقيد على مبدأ حرية العمل توجب عدم التوسع في تفسيره أو القياس عليه.

ويجوز لرئيس الجمهورية مد الحظر إلى من كانوا يشغلون وظائف أخرى، وله أن يعفى من يشاء من هذا القيد.

ويرتب على مخالفة الحكم توقيع الجزاء الجنائي السابق ذكره بالإضافة إلى الجزاء المدني المتمثل في البطلان المطلق للعقد.

الفرع ٢٩:٣

تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في الخارج

(أ) جهات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج:

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق:

١- الوزارة المختصة (القوى العاملة).

(١) ٥٤٦م من القانون ١٧٣/١٩٥٨.

(٢) القانون ١٩٦٩/٩٧ المعدل بالقانون ١٩٧٣/٣٨.

٢- الوزارات والهيئات العامة.

٣- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

٤- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام و القطاع الخاص المصرية فيما يترمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

٥- شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

٦- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

للمنظمات الدولية أن تراول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

تقدم الجهات السابقة إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقا عليها.

يحظر على الجهات السابقة القائمة على التشغيل تقاضى أى مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات الخاصة المرخص لها بالعمل في هذا المجال تقاضى مبلغ لا يجاوز (٥٢%) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى.

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.^(١)

(ب) ترخيص الشركات القائمة بالتشغيل

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المطلوب لممارسة ذلك النشاط ما يأتي:

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المخصصون بعمليات التشغيل من المصريين، ولم يسبق الحكم على أى منهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين.

وبالنسبة للشركات التي تزاوّل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذي يمتلكون (٥١%) على الأقل من رأس مالها.

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة.

وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات

(١) ١٧٢ : ٢١ عمل.

مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لنح الترخيص أو تجديده بما لا يتجاوز خمسة آلاف جنية.

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.^(١)

يجب على الممثل القانوني للشركات التي ترغب في الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات إلحاق مصريين بالعمل في الداخل والخارج أن يتقدم بطلب على النموذج المعد لذلك مشفوعاً بالمستندات المبينة.^(٢)

تشكل لجنة في وزارة القوى العاملة والهجرة للبت في طلبات الحصول على تراخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها جمهورية مصر العربية بشأن إصدار ترخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل.

تفحص الإدارة العامة المختصة الطلبات المقدمة للتأكد من البيانات والمستندات وتوافر الاشتراطات التي ينص عليها قانون العمل وهذه اللائحة.

وعليها إخطار الشركة مقدم الطلب بقبول أو رفضه وأسباب الرفض بخطاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بالطلب.

ويجوز التظلم إلى وزير القوى العاملة والهجرة في حالة رفض الطلب خلال ستين يوماً من تاريخ إخطار الشركة بهذا الرفض.

(١) م ٢١ عمل.

(٢) صدر القرار الوزاري رقم ٢٠٠٣/١٣٥ بإصدار لائحة تنظيم عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج لتبين قواعد وإجراءات الترخيص بمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج.

يجب أن يوضع الترخيص الممنوح للشركة بمزاولة نشاط تشغيل المصريين للعمل في الداخل أو الخارج في مكان ظاهر داخل المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه. ولا يجوز للشركة المرخص لها أن تزاوّل نشاطها في غير المقر المبين في الترخيص.

يشترط أن تتوافر في المقر الذي يرخص للشركة فيه بمزاولة تشغيل المصريين بالعمل في الخارج أو الداخل أن يكون دائماً ومستقلاً يسمح باستقبال المصريين الراغبين في العمل بالخارج أو الداخل، لا تقل مساحته عن ٨٠ متراً مربعاً.

يجب أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بما في مكان ظاهر خارج المبنى الذي يقع به المقر، وذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للإعلانات ومواعيد العمل.

تختص الشركة بمزاولة الأنشطة الآتية :

- ١- تلقي الطلبات باحتياجات أصحاب الأعمال في الدول الخارجية من العمالة المصرية والبحث عن فرص عمل خارج جمهورية مصر العربية للمسجلين لدى الشركة الراغبين بالعمل في الخارج.
- ٢- تلقي طلبات المصريين الراغبين في العمل على النموذج المعد لذلك وتسجيلها في السجل الخاص بראغبى العمل في الخارج.
- ٣- ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال والمهن التي تناسبهم وفقاً لاحتياجات أصحاب الأعمال في الخارج.
- ٤- اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الجهات الحكومية ذات الصلة بنشاط تشغيل المصريين بالعمل في الخارج.

(ج) إلغاء ترخيص الشركات ووقف نشاطها

يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية:

- ١- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

٢- تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

٣- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أى من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أى من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

(د) الواجبات التى تلتزم بها الشركة

أولاً: تلتزم الشركات بالواجبات الآتية:

١- مراعاة التعليمات والنشرات التى تصدرها وزارة القسوى العاملة والهجرة بشأن نشاط تشغيل المصريين بالعمل في الخارج أو الداخل.

٢- أن تقدم لإدارة المختصة تقريراً دورياً نصف سنوياً، خلال شهرى يناير ويوليو من كل عام توضح ما يأتى:

- نشاط الشركة خلال فترة التقرير في مجال تشغيل المصريين بالعمل في الخارج والداخل.

- المشاكل والمعوقات التى تعترض سير العمل في الشركة و اقتراح الحلول لها وبيان الاحتياجات المتوقعة من خلال الأعوام التالية حسب حاجة سوق العمل واقتراح الشروط الأفضل للتعاقد.

٣- متابعة التغيرات التي تطرأ على سياسة الأجور أو شروط العمل مع تضمين ما توفر من معلومات في هذا الشأن بالتقارير التي تقدمها دورياً إلى الإدارة المختصة بالوزارة.

٤- المحافظة على العلاقات الطيبة و المعاملة الحسنة مع أصحاب الأعمال وأن يكون معهم في مجال تشغيل المصريين للعمل لديهم بناء على عقد مبرم ومصدقا عليه من السلطات المختصة مع موافاة الإدارة العامة المختصة بصورة من هذه التعاقدات وأن يتضمن العقد وملحقاته بياناً بأعداد العمال ومهنتهم والأجور المحددة لكل منهم والعلاقة المالية بين الشركة وأصحاب العمل وجميع الشروط الأخرى.

٥- عدم الخروج على حدود التفويضات أو التوكيلات الممنوحة من أصحاب الأعمال إلى الشركة وأداء جميع الأعمال المنوط بها بدقة ووضوح.

٦- تسهيل إجراء التفتيش الدوري من خلال أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة ومديريتها، وتوفير كافة البيانات والأوراق والسجلات التي يطلب الاطلاع عليها.^(١)

يجب على الشركة عند قيد من يرغب من المصريين في العمل بالخارج أن تعد ملفاً لكل راغب عمل تودع به صورة المستندات والأوراق الآتية:

- ١- نموذج الاستخدام المعد لأغبي العمل مستوفيا جميع البيانات.
- ٢- صورة من بطاقة تحقيق الشخصية موضحاً مهنته.
- ٣- صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة.
- ٤- صحيفة الحالة الجنائية.
- ٥- صورة شهادة المعاملة العسكرية.

(١) م ١٢ من اللائحة السابقة.

ولدى ترشيح راغب العمل، عليه أن يتقدم بأصل المستندات المشار إليها أو أية شهادات أو مستندات أخرى تطلب منه، فإذا رأت الشركة الاحتفاظ بها أو بعضها أعطته إيصالا يفيد ذلك ويكون له الحق في استردادها عند الطلب.

تلتزم الشركة بمسك السجلات الآتية:

١- سجل قيد المصريين الراغبين في العمل وفقا للنموذج المعد لذلك.
٢- سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال وفقا للنموذج المعد لذلك.

٣- سجل قيد العمال المصريين الذين تم التعاقد معهم وما قد يتحصل منهم وفقا للنموذج المعد لذلك.

٤- يتم الفصل بين سجلات المصريين العاملين بالداخل والعاملين بالخارج.

وترقيم صفحات السجلات المشار إليها بأرقام سلسلة وتحم جميع صفحاتها بخاتم الإدارة المختصة، ولا يجوز إجراء أى كشط لهذه السجلات أو نزع أية أوراق منها أو استعمالها قبل ترقيمها وختمها.

يجوز العقد مع من وقع عليه الاختيار من أربع نسخ باللغة العربية الأولى لصاحب العمل والثانية للعامل والثالثة تحتفظ بها الشركة والرابعة والى بها الإدارة المختصة بالوزارة.

يجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

- ١- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢- اسم العامل وعنوانه ومهنته ومؤهله ورقمه التأميني ومحل إقامته بالداخل وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ٣- طبيعة ونوع العمل.
- ٤- محل التعاقد وجهة العمل وموقعة.
- ٥- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية أو العينية الأخرى والمتفق عليها.
- ٦- الإجازات السنوية والإجازات الأخرى.
- ٧- مكافأة نهاية الخدمة وأية مزايا أخرى.

ثانياً: لا يجوز للشركة تحصيل المصروفات الإدارية المقررة في قانون العمل بواسطتها في الخارج أو الداخل إلا بعد تشغيل العامل.

وعلى أن تحسب قيمة هذه المصروفات بالجنية المصري، على أساس سعر الصرف المعلن في السوق المصرفية الحرة للنقد الأجنبي في يوم التعاقد. ويحظر على الشركة تقاضى أية مبالغ أخرى، وعليها إمساك سجل لإثبات أسماء العمال الذين تم التعاقد معهم وما قد يتحصل منها وذلك طبقاً للنموذج المعد لذلك.

ثالثاً: يحظر على الشركات التي تزاوّل عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج ما يأتي:

١- مزاوله عمليات تشغيل المصريين بالعمل في الخارج أو الداخل دون ترخيص أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

٢- تقاضى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالعمل في الخارج والداخل بما يجاوز نسبة (٢٠%) من أجل العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، وفقاً لما ورد بالمادة (٢٠) من قانون العمل وتقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من عمله في الخارج أو الداخل أو عدم تسليمها إليه دون مقتضى في المواعيد المقررة لذلك.

٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن أى اتفاقيات أو عقود تشغيل المصريين بالعمل في الخارج أو الداخل أو عن أية شروط أو ظروف أخرى تتعلق بعملهم في الخارج أو الداخل إلى الوزارة أو إلى غيرها من السلطات المختصة.

٤- مخالفة أى حكم من أحكام الفصل الأول من الكتاب الثاني لقانون العمل والقرارات المنفذة له أو أى حكم من أحكام هذه اللائحة.

رابعاً: على الشركة عند إجراء التعاقد مراعاة مناسبة الأجور ومستوى الأجور السائدة في بلد العمل بالخارج بحيث لا تقل عن مستويات الأجور المعمدة لدى الإدارة المختصة.

خامساً: على الشركة موافاة الإدارة العامة للاستخدام الخارجى بنسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما يقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٠) من قانون العمل، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ ورود الطلب إليها، ويجب أن تكون فرص العمل حقيقية.

سادساً: يلتزم صاحب العمل بتفقات السفر في حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد إلى مقر العمل والعكس سواء في أول مرة أو في الإجازات أو عند نهاية الخدمة، وعلى الشركة أن تحفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد.^(١)

(هـ) جزاء مخالفة الأحكام السابقة

يعاقب الحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنية ولا تزيد على عشرين ألف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

١- مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في هذا القانون أو بتزوير صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

(١) م ١٦ : ٢١ من اللائحة.

٢- ثبوت تقاضى مبالغ من العامل نظير إحقاقه بالعمل في الخارج بالمخالفة لأحكام القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العالم أو من مستحقاته عن عمله في الخارج.

٣- عدم الالتزام بالأحكام الواردة في هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقات أو عقود إحقاق المصريين بالعمل في الخارج، أو أجورهم، أو نوعية أو ظروف عملهم، أو أية شروط تتعلق بعملهم في الخارج إلى وزارة القوى العاملة والتشغيل، أو إلى غيرها من السلطات المختصة.

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضرر من الجريمة عما أصابه بسبب ذلك.

ويعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنية ولا تزيد على عشرة آلاف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف حكماً من أحكام المادة (٢٤) من هذه القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها.

في جميع الأحوال يقتضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة حطاب الضمان المنصوص عليه في هذا القانون. وتبضع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة.

وعند الحكم بالإدانة يقضى وجوباً بغلق مقر الشركة الذي وقعت فيه المخالفة، كذا! يقضى بالغلق في حالة إلغاء الترخيص. وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسمى الأولى: "ر على نفقة المحكوم عليه".^(١)

(١) م ٢٤٢: ٢٤٤ عمل.

المبحث الثانى

التدريب والاستخدام

نعرض فى هذا المبحث لكل من الإعداد المهنى وعقد العمل تحت الاختبار.

المطلب الأول

الإعداد المهنى

يتم الإعداد المهنى عن طريق التوجيه والتدريب والتأهيل المهنى من جهة، والتخرج من جهة أخرى.

الفرع الأول

التوجيه والتدريب المهنى

(أ) تمهيد:

مخصوص التوجيه والتدريب المهنى لوحظ القصور الذى شاب القانون السابق على الرغم من أهميته البالغة بالنسبة لمصر. فالزيادة فى الإنتاج لا تتوقف على استخدام الموارد الاقتصادية فحسب بل وأيضا على حسن استخدام الموارد البشرية ونجاح العامل فى أداء عمله. ورفع معدلات إنتاجه لا يتوقف على استعداد الشخص فحسب ولكن أيضا على المهارات التى يكتسبها من خلال برامج التدريب المهنى. لذلك فإن زيادة الإنتاج يرتبط ارتباطا وثيقا بالتدريب، والملاحظ فى مصر ضعف عملية التدريب المهنى وتعدد الجهات التى تمارسه وعدم توافر خطة مركزية تخطط لأهداف التدريب وتحدد وسائله.

يقصد بالتوجيه المهنى: مساعدة الفرد فى إختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملائمة لقدراته وإستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومتطلباتها.

التدريب المهني: الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.^(١)

(ب) تنظيمات التدريب المهني

- يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتدعيمها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

- ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخارج.

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني للدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادة التي تصدر في هذا الشأن.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرار بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام الخاص بالواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

- تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:

١- ١٠% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.

(١) شهادة التدريب المهني شعبة الاستعداد والتصدير. اعتبارها من المؤهلات المتوسطة ذات الصلاحية للتعيين في الفئة الثامنة (١٨٠-٣٦٠) مع إضافة أقدمية افتراضية مدتها سنة ٥،٧م في ١١ لسنة ١٩٧٥ و ٣م من القرار رقم ١٩٧٥/٨٣ بتقييم المؤهلات الدراسية (نقض ٢٠٠١/٤/٢٢ الطعن ٥٦٢٥ لسنة ٦٣ق).

- ٢- ما تخصصه له الدولة من موارد.
- ٣- الإعانات والتبرعات والمبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
- ٤- عائد استثمار أموال الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
- ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.
- وبعد الصندوق سنوياً القوائم المالية على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.^(١)

(ج) الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

١- الجهات والمنظمة النقاية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.

٢- الجهات التي تتولى وحدات الجهاز الإداري للدولة والحكم المحلي والهيئات العامة إنشائها.

٣- الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.

٤- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

(١) م ١٣٢١: ١٣٣ عمل.

يتشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتشغيل، باستثناء الجهات الثلاث السابقة. ويعد سجل لقيد الجهات التي تم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

ويصدر وزير القوى العاملة والتشغيل قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقبده في السجل المشار إليه، ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من هذه الشروط.

وتلتزم الجهات التي تراول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على هذا الترخيص.^(١)

(د) مزاولة عمليات التدريب المهني:

تعرض البرامج التدريبية التي تضعها الجهات المرخص لها بالتدريب المهني على الأجهزة المختصة بوزارة القوى العاملة والتشغيل لاعتمادها، مراعية في ذلك:

١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.
٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.

٣- مستويات ونوعيات المدربين.

٤- مستوى المهارة الذي اكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.

٥- أية شروط أخرى تضعها وزارة القوى العاملة والتشغيل.

وتبدي الوزارة رأيها في البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ويعتبر فوات هذه المدة دون رد اعتماد منها للبرنامج.

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من وزارة القوى العاملة. ويعد سجل لقيد المدربين المرخص لهم.

(١) م ١٣٤: ١٣٦ عمل. القرار ٢٠٠٣/١٥٠، الوقائع ١٨٧ في ٢٠٠٣/٣/١٩.

ويصدر وزير القوى العاملة والتدريب قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات سحبه وإلغائه.^(١)

(هـ) قياس مستوى المهارة

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد إيجازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين مستوى المهارة الذي بلغه. ويصدر وزير القوى العاملة قراراً بالبيانات التي تدون في هذه الشهادة.^(٢)

وكذلك الأحكام الخاصة بمحدد مستوى المهارة، والحرف التي تخضع هذه القياس، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها، وسائر البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.^(٣)

الفرع الثاني

التأهيل المهني

(١) م ١٣٧ : ١٣٨ عمل. ويعاقب من يخالف تلك الأحكام بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألفي جنية وعند احكم بالإدانة يقضى وجوباً بإغلاق المنشأة (م ٢٥١). صدر القرار رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣ لبيّن الجهات التي تزاول عمليات التشغيل والشركات المرخص لها في ذلك بشرط أن يكون لها مقر دائم ومستقل يسمح بتقديم التدريب ويلغى الترخيص عند مخالفة الشروط المطلوبة مع تعرض الشركة للمسئولية الجنائية والمادية والتأديبية.

وصدر القرار رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣ لبيّن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب، حيث يشترط وجود التجهيزات لذلك، وتقديم التسهيلات للمتدربين والتأمين عليهم ضد إصابات العمل خلال فترة التدريب (الوقائع ١٨٧ في ٢٠٠٣/٨/١٩).

(٢) القرار ٢٠٠٣/١٩٦، الوقائع ٢٢٧ في ٢٠٠٣/١٠/١٥.

(٣) م ١٣٩، ١٤٠ عمل. ويعاقب من يخالف ذلك بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز مائتي جنية، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف في حالة العود م ٢٤٩ عمل.

(أ) مفهوم التأهيل المهني:

يقصد بالتأهيل المهني تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يتم توفيرها للمعوق وأسرتة لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلقت عن عجزه. يرمى التأهيل إلى مساعدة المعوق على القيام بعمل مناسب كي يتحول إلى طاقة منتجة دون أن يكون عالية على المجتمع.^(١)

والمعوق هو كل شخص غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله أو القيام بعمل آخر أو الاستقرار فيه. ويرجع نقص القدرة إما إلى قصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

والتأهيل حق لكل معوق، ونوفره الدولة مجاناً، إلا أنه يجوز تقديمه بمقابل رمزي، ويتم تشكيل مجلس أعلى برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية تكون مهمته دراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية المعوقين وتخطيط وتنسيق البرامج الخاصة برعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم والنهوض بمستواهم. وتتولى وزارة الشؤون الاجتماعية إنشاء المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتأهيل المعوقين.

وإلى جانب هذه الهيئات العامة توجد هيئات تأهيل مهني خاصة تنشأ بترخيص من وزارة الشؤون. وتقوم تلك الهيئات بمنح المعوقين شهادات تفيد تأهيلهم وتثبت صلاحيتهم للقيام بعمل مناسب، ويبين فيها على الأغص المهنة أو المهن التي يمكنهم أدائها.

والأصل أن الالتحاق بهيئات التأهيل المهني إختياري للمعوقين، إلا أنه يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية إلحاق أصحاب المعاشات والمساعدات الصالحين للتأهيل بأحد معاهد التأهيل أو مؤسساته أو إلحاقهم بعمل ترى أنه يناسب حالتهم، بحيث إذا رفض ذلك أحدهم دون عذر مقبول سقط حقه في المعاش أو المساعدة.

(١) أنظر قانون تأهيل المعوقين رقم ١٩٧٥/٣٩ المعدل بالقانون ١٩٨٢/٤٩.

ويكون لكل معوق، بناء على شهادة تأهيله الحق في قيد اسمه في مكتب القوى العاملة الواقع في دائرته محل إقامته، ويتم القيد في سجل المعوقين المؤهلين ويسلمه المكتب شهادة بحصول القيد دون مقابل أو رسوم، ويعاونه المكتب في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال المناسبة، ويتم ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة في مكان إقامتهم إلى الجهات التي يلحقون بالعمل فيها. وعلى مديريات القوى العاملة أخطار مديرية الشئون الاجتماعية الواقعة في دائرتها بيان شهرى عن المعوقين الذين تم تشغيلهم.

وقد رأينا أن المشرع ألزم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص بتشغيل نسبة معينة من المعوقين وألزم الحكومة والقطاع العام بتخصيص نسبة ٥% من مجموع وظائف المستوى الثالث للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل.

ويجوز لوزير الشئون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة للمعوقين من الوظائف الحالية لدى هذه الجهات، ويستثنى المعوق المرشح للتعيين من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.^(١)

ويكون لمن يتم تعيينه من المعوقين المؤهلين حق الجمع بين المرتب الذى يعين به وبين المعاش الذى يتقاضاه في حدود معينة، ويتمتع المعوق بجميع الحقوق المقررة للعاملين الآخرين في الجهات التي يعملون بها فلا يجوز الانتقاص من هذه الحقوق بسبب يتعلق بتأهيلهم.

(ب) رعاية الطفل المعوق وتأهيله:

حرص قانون الطفل على رعاية الطفل المعوق وتأهيله كي يتمكن من معايشة المجتمع والالتحاق بفرص العمل، وقد تضمن الأحكام الآتية:^(٢)

تكفل الدولة حماية الطفل من كل عمل من شأنه الأضرار بصحته ونموه البدنى أو العقلى أو الروحى أو الاجتماعى.

(١) القرار رقم ١٩٨٢/١٩ للعدل بالقرار ٢٢٤/٢٠٠٠.

(٢) الباب السادس من القانون ١٢ لسنة ١٩٩٦، المواد من ٧٥-٨٦.

للطفل المعاق الحق في التمتع برعاية خاصة إجتماعية وصحية ونفسية
تتمى إعماده على نفسه وتيسر إدماجه ومشاركته في المجتمع.

للطفل المعاق الحق في التأهيل، ويقصد بالتأهيل تقديم الخدمات
الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للطفل
المعاق وأسرتة لتمكينه من التغلب على الآثار الناشئة عن عجزه.

وتؤدى الدولة خدمات التأهيل والأجهزة التعويضية دون مقابل، في
حدود المبالغ المدرجة لهذا الغرض في الموازنة العامة للدولة.

تشئ وزارة الشئون الاجتماعية المعاهد والمنشآت اللازمة لتوفير
خدمات التأهيل للأطفال المعاقين. ويجوز لها الترخيص في إنشاء هذه المعاهد
والمنشآت وفقا للشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

ولوزير التعليم أن ينشئ مدارس أو فصولاً لتعليم المعاقين من
الأطفال بما يتلاءم وقدراتهم واستعداداتهم، وتحدد اللائحة التنفيذية شروط
القبول ومناهج الدراسة ونظم الامتحانات فيها.

تسلم الجهات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من المادة
السابقة دون مقابل أو رسوم شهادة كل طفل معاق تم تأهيله، ويبين
بالشهادة المهنة التي تم تأهيله لها بالإضافة إلى البيانات الأخرى وذلك على
النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.

تقوم جهات التأهيل بإخطار مكتب القوى العاملة الذى يقع في
دائرته محل إقامة الطفل المعاق بما يفيد تأهيله، وتفيد مكاتب القوى العاملة
أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، ويسلم الطفل المعاق أو من
ينوب عنه شهادة بمحصول القيد دون مقابل أو رسوم.

وتلتزم مكاتب القوى العاملة بمعاونة المقيدين لديها في الالتحاق
بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومجال إقامتهم وعليها أخطار
مديرية الشئون الاجتماعية الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال
المعاقين الذين تم تشغيلهم.

يصدر وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية قراراً بتحديد أعمال معينة بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، تخصص للمعاقين من الأطفال الحاصلين على شهادة التأهيل، وذلك وفقاً للقواعد المنظمة لذلك قانوناً.

على صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون فى مكان أو أمكنه متفرقة فى مدينة أو قرية واحدة أن يستخدم الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة بمعد أدنى اثنين فى المائة من بين نسبة الخمسة فى المائة المنصوص عليها فى القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٩٧ بشأن تأهيل المعاقين.

ويجوز لصاحب العمل شغل هذه النسبة باستخدام أطفال معاقين بغير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة، متى سبق قبلهم هذه المكاتب.

ويخطر صاحب العمل مكتب القوى العاملة المختص بمن تم استخدامهم بكتاب موصى عليه يعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ تسليمهم للعمل.

على صاحب العمل - المشار إليها فى المادة السابقة - إمسك سجل خاص لقيد أسماء المعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل، الذين أحقوا بالعمل لديه، يشتمل على البيانات الواردة فى شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشى مكتب القوى العاملة الذى وقع فى دائرته نشاطه كلما طلبوا منه ذلك، كما يجب أخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالى وعدد الوظائف التى شغلها المعاقون المشار إليهم والأجر الذى يتقاضاه كل منهم، وذلك فى الميعاد، وطبقاً للنموذج الذى تحدده اللائحة التنفيذية.

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين السابقتين بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تتجاوز ألف جنية.

ويجوز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعاق المؤهل الذى إمتنع عن استخدامه مبلغاً يساوى الأجر المقرر أو التقديرى للعمل الذى رشح له وذلك إعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة ولمدة لا تتجاوز سنة، ويؤزل هذا الالتزام إذا التحق الأخير بعمل مناسب.

ينشأ صندوق لرعاية الأطفال المعاقين وتأهيلهم، تكون له الشخصية الاعتبارية ويصدر بتنظيمه وتحديد اختصاصاته قرار من رئيس الجمهورية ويدخل ضمن موارد الغرامات المقضى بها في الجرائم المنصوص عليها في هذا الباب.

تعى من جميع أنواع الضرائب والرسوم الأجهزة التعويضية والمساعدة، ووسائل النقل اللازمة لاستخدام الطفل المعاق وتأهيله.

الفرع الثالث

التدرج المهني

نعرض في هذا الصدد لماهية التدرج المهني ومجاليه، قبل دراسة عقد التدرج المهني، من خلال بيان إبرامه وأثاره وانتهائه.

(أ) ماهية التدرج المهني:

يقصد بالتدرج المهني تعلم الأصول الفنية للمهنة أو الصنعة ويعتبر عاملاً متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل على العمل لدية بقصد تعلم مهنة أو صنعة.^(١)

وعلى هذا فإن عقد التدرج أو عقد التمرين هو العقد الذي يتعهد فيها صاحب عمل أو صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة أو حرفة أو صنعة معينة، ويتم ذلك التعليم، في الغالب، نظير إلتزام العامل المتدرج بأن يعمل لدى صاحب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها.^(٢)

يتضح من ذلك أن جوهر عقد التدرج Le contrat d'apprentissage هو تعلم المهنة أو الصناعة فالتعلم هو الغاية الأساسية من العقد وليس أداء العمل لحساب صاحب العمل وتقاضى الاجر، فهذان عنصران قانونيان بالنسبة للعنصر الرئيسي في العقد، ذلك أن التزام راغب

(١) م ١٤١ عمل.

(٢) م ٩٧١ من المشروع التمهيدى للقانون المدق.

التعليم بالعمل لحساب صاحب العمل كمقابل للتعليم ليس هو الالتزام الاساسى فى العقد بل هو التزام تابع للالتزام الاصلى بالتعليم.^(١)

وبناء عليه فإن عقد التدرج لا يعد عقد عمل. وتفرق محكمتنا العليا بين العقدين بقولها: عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر فى خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذى يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة وليس شرطاً أن يتلقى أجراً، فالالتزام بالعمل ليس هو الالتزام الأساسى وإنما هو تابع للالتزام الأصلى بالتعليم.^(٢)

واختلاف عقد التدرج عن عقد العمل لا يمنع من سريان أحكام قانون العمل عليه، باستثناء الأحكام التى تتنافى وطبيعة هذا العقد. وعلى هذا فإن عقد الصيرين يخضع للنظام القانونى العام الوارد فى قانون العمل بما

(١) نقض ١٩٨٠/٣/٤ طعن ٢٦٠ س ٤٣ ق (المدونة الذهبية لعبد المنعم حسنى، العدد الأول، بند ٨٩٨) وقضت بأنه لما كانت المادة ٦٩٨ من القانون المدنى تنص على أن "يسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد... مما مفاده أن التقادم الحولى المنصوص عليه فى هذه المادة تخضع له الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وإذا كان عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر فى خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذى يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة وليس شرطاً أن يتلقى أجراً فالالتزام بالعمل ليس هو الالتزام الأساسى. وإنما هو تابع للالتزام الأساسى بالتعليم، ومن ثم لا يعتبر عقد التدريب عقد عمل، وكان الثابت من الحكم المطعون فيه أن الالتزام الأساسى فى العقد سند الدعوى هو تعلم المطعون ضده بمصانع الشركة الطاعنة، فإنه عقد تدريب، ولما كان موضوع دعوى الطاعنة هو المطالبة بتنفيذ الشرط الجزئى الوارد بعقد التدريب فإن هذه الدعوى تكون غير خاضعة للتقادم الحولى المشار إليه، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر عقده التدريب نوعاً من عقود العمل الفردية وأخضع الحقوق الناشئة عنه للتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ من القانون المدنى فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يوجب نقضه (نقض ١٩٩١/١١/١٨ طعن ٢٧٢٤ س ٥٦ ق).

(٢) نفس الحكم.

في ذلك القواعد المنظمة لعقد العمل مادامت لا تتعارض مع طبيعة التدرج والقواعد الخاصة به. ذلك أن قانون العمل يطبق على علاقات العمل الخاص التي يتوافر فيها عنصر التبعية والأشرف. ويتوافر هذا العنصر في عقد التدرج.^(١)

(ب) مجال التدرج المهني

يتسع التدرج المهني لتعلم كافة المهن والصناعات أيا كانت، إلا أنه لا يشمل المهن الحرة. فالتدرج المهني يرمي إلى تعليم المتدرج أصول المهنة أو الصناعة التي ليس لديه إلمام بها وليس غريباً لتعلم مهنة حرة، ذلك أن صاحب المهنة الحرة تحت التمرين يتدرب على ما تعلمه من قبل.

فإذا كان كل من العامل المتدرج والخاصي تحت التمرين يعملان تحت إشراف صاحب العمل أو صاحب مهنة حرة إلا أن الإشراف في الحالة الأولى يكون بقصد تعلم العامل مهنة معينة أما الإشراف في الحالة الثانية فلا يرقى إلى هذا الحد إذا كان يمكن لخريج كلية الحقوق أن يباشر مهنة المحاماة دون أن يتقن أصول هذه المهنة لولا أن القانون قد قصد من وضع هذا التنظيم الارتقاء بمهنة المحاماة ذاتها.^(٢)

يختلف التدرج المهني عن التدريب في أن الأول يكون بالنسبة للأفراد الجدد المبتدئون في تعلم المهنة أو الصناعة، بينما يقصد بالثاني تدريب العاملين لرفع مستوى مهاراتهم الإنتاجية وإعداد المتخرجين قبل إلحاقهم بالعمل.

ويختلف عقد التدرج أو التمرين عن عقد العمل تحت الاختيار في أن العامل المتدرج يرمى إلى تعلم المهنة أو الصناعة بينما العامل تحت الاختيار

(١) مثال ذلك تمتع العامل المتدرج بالحماية المقررة في قانون العمل كالأحكام الخاصة بتنظيم العمل وحماية العمال، ولا تنطبق الأحكام الخاصة بالحد الأدنى للأجر لأنها تتناول مع طبيعة عقد التدرج حيث لا يعد الأجر عنصراً جوهرياً فيه.

(٢) فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل رقم ١٤٦ في ١٩٦٦/٩/٢٠ ملف ١٥/١٨/٥٣ موسوعة المفكهاى، تدرج ق ٤.

يستطيع ممارسة المهنة أو الصناعة ويريد صاحب العمل تجربته للتحقق من كفايته أو يريد العامل تبين ظروف العمل ومدى تناسبه مع الأجر المقرر له.

ويصدر وزير العمل قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.^(١)

(ج) إبرام عقد التدرج المهني:

يخضع عقد التدرج المهني للقواعد العامة في إبرام العقود. ولكن هذا العقد يثير بعض الأحكام الخاصة فيما يتعلق بعده نقاط هي: الكتابة، مدة التصرين، الأجر، أهلية الإبرام، حيث "يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفترة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها"^(٢) ونعرض لتلك النقاط الواردة في النص فيما يلي:

١- يوحى ظاهر النص بأن **الكتابة** شرط لانعقاد عقد التدرج، ومن ثم يطل العقد غير المكتوب ولا يستطيع العامل المتدرج إثبات حقوقه بطريقة أخرى، ولكن الاتجاه السائد في الفقه يرى أن الكتابة شرط للإثبات فقط وليس لانعقاد وذلك قياساً على اشتراط المشرع الكتابة لإثبات عقد العمل.^(٣) ولما في ذلك من حماية للمتدرجين، ومن ثم يجوز للعامل المتدرج إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، أما صاحب العمل فلا يستطيع إثبات العقد إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار وبمين.

٢- يجب أن يتضمن عقد التدرج بياناً بتحديد مدة التعليم ومراحلها المتتابعة. وينبغي أن يتسم هذا التحديد بالوضوح حتى لا يعتمد صاحب

(١) صدر القرار رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) م ١٤٢ عمل، أحمد شوقي المليحي ص ١١٧.

(٣) م ٣٢ عمل.

العمل إلى إطالة فترة التدرج بقصد التهرب من الالتزامات الواقعة على عاتقه لصالح العامل خاصة فيما يتعلق بحقه في الأجر والتعويض.

٣- يحدد في عقد عمل المتدرج الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

يوحى ظاهر النص بوجود تقاضى المتدرج أجراً في جميع مراحل التدرج، أى أو ينبغي أن يتقاضى أجراً منذ البداية. ولكن ذلك الفهم النابع من الصياغة المعيبة للنص ليس صحيحاً، ذلك أن الغرض الأساسى من عقد التدرج هو تعلم المهنة أو الصناعة، والعمل الذى يؤديه المتدرج يكون مقابل ذلك التعلم، ومن ثم فإن الأجر ليس من عناصر ذلك العقد، ويتضح ذلك من التعريف الذى أورده المشرع للعقد،^(١) وما يجرى عليه القضاء^(٢) ونصوص التشريع.^(٣)

وعلى ذلك فإن الأجر غير لازم في عقد التدرج المهني وخاصة في مراحله الأولى. ولكن صاحب العمل يلتزم بمنح المتدرج أجراً إذا كان هناك إتفاق على ذلك في العقد أو نصت على ذلك قرارات وزير العمل الصادرة باعتماد إقتراحات لجان التدرج المهني بمنح أجر للمتدرجين في مهنة معينة وفي مرحلة من مراحل التدرج الخاصة.

ويجوز أن يقل أجر المتدرج في هذه الحالة عن الحد الأدنى للأجور وذلك في المرحلة ما قبل الأخيرة، أما في المرحلة الأخيرة فإن النص قاطع الدلالة في وجوب تقاضى المتدرج أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئات العمال في المهنة التي يتدرج فيها.^(٤)

(١) م ١٤١ عمل.

(٢) تقض ١٩٨٠/٣/٤ (السابق).

(٣) م ١٤٢ عمل.

(٤) وقد عر المشرع عن ذلك في المادة ١٤٢ بصه على أنه: يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومرحلها المتابعة والمكافئة بصورة متدرجة

٤- أهلية إبرام عقد التدرج: يترتب على اختلاف طبيعة عقد التدرج عن عقد العمل اختلاف الأهلية اللازمة لإبرام كل منهما.

وينبغي الإشارة إلى أن قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ رفع من أهلية العمل إلى ١٤ سنة. ومن ثم فبالنسبة لإبرام عقد العمل، فإنه يكون العامل البالغ أربع عشرة سنة كامل الأهلية، أى له سلطة إبرام العقد وقبض الأجر والتقاضى بشأنه.

ويجوز للمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذى شأن إنهاء عقد العمل الذى يبرمه القاصر لمصلحته أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة. وتقتصر سلطة المحكمة على إنهاء العقد لا إبطاله لأن العقد قد انعقد صحيحاً من شخص يعترف له القاصد^(١) بأهلية إبرامه.

أما عن أهلية إبرامهم عقد التدرج فإنه لا يجوز إبرامه قبل بلوغ القاصر سن أثنى عشرة سنة، فقد حظر المشرع تشغيل أو تدريب الصغار قبل هذه السن، ويطل العقد الذى يبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً لتعلق الأمر بالنظام العام.^(٢)

فإذا كان عقد التدرج الذى أبرمه القاصر ضاراً به فإنه يجوز إنجائه، كما لو كان القاصر مريضاً أو كان فى إستهوادة ما ينبئ عن مستقبل أفضل

على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمل فى المهنة التى يتدرج فيها. ويتضح الاختلاف فى الصياغة إذا لاحظنا أن المشرع استخدم عبارة "اتفاق التدرج" بدلاً من عبارة "عقد عمل التدرج" (المادة ١٢) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وعبارة المكافأة بدلاً من الأجر. وهذا التعديل فى الصياغة قصد به تحديد طبيعة اتفاق التدرج وتمييزه عن عقد العمل البات أو عقد العمل تحت الاختبار نظراً لما يثيره اتفاق التدرج من خلاف حول طبيعته فى الحياة العملية.

(١) م ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/١١٩ بشأن الولاية على المال.

(٢) وتنص المادة ٦/ج من القرار الوزارى رقم ١٩٨٧/٦٧ على عدم إلحاق صبية بالتدريب قبل إتمامهم سن الثانية عشرة.

فيما لو أنصرف إلى تحصيل العلم أو تضمن العقد شروطاً مجحفة وضارة بالصبي دون أن يعود عليه بفائدة.

وإذا كان العقد نافعا فإن القاصر يتمتع بأهلية إبرامه. والقاصر هو بلوغ سن ١٢ سنة، ويتحقق ذلك في حالة ما إذا كانت ظروف الصبي الدراسية والاجتماعية توجب تعلمه مهنة أو صناعة وكان عقد التدرج يرمي إلى تعليم الصغير دون تحميله بأية أعباء أو التزامات مجحفة. وإذا أبرمه القاصر فإنه يكون قابلاً للإلغاء لمصلحته، مثال ذلك عقد التدرج الذي يتضمن شرطاً جزائياً يلزم الصبي المتدرج بأداء تعويض لصاحب العمل في حالة فسخ العقد.^(١)

(د) آثار عقد التدرج المهني

أولاً: بالنسبة للعامل المتدرج: فإنه يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل حيث يقوم بالأعمال المتعلقة بالمهنة أو الصناعة التي تعاقده عليها ليتعلمها. ويلتزم أيضاً بإطاعة أوامر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية والتأديبية. ويلتزم المتدرج أخيراً بالمحافظة على أسرار صاحب العمل.

ثانياً: أما عن التزامات صاحب العمل فقد حرص المشرع على تحديدها حتى يكفل الحماية الكافية للصبي ومنع الأضرار به وتعرضه لاستغلال الصانع الذي قد تدفعه الأنانية إلى الإفادة بجهد الصبي دون مقابل حقيقي أو عادل.

(١) وتحت محكمة النقض عن ذلك: "إذا كان الثابت من الحكم المطعون فيه أن الالتزام الأساسي في العقد سند الدعوى هو تعلم المطعون ضده مهنة ميكانيكا النسيج، فإنه يكون عقد تدريب لا يدخل في نطاق ما أذن القانون للقاصر في إبرامه علم ذلك يخضع للقواعد العامة في قانون الولاية على المال، ولأنه حوى شرطاً جزائياً سألزم المطعون ضده بأداء تعريض في حالة فسخ العقد لأن العبرة في وصف العقد بوقت نشوئه لا بما قد يسفر عنه تنفيذه فإنه يكون منذ انعقد تصرفاً دائراً بين النفع والضرر وقابلاً للأبطال لمصلحة القاصر".

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتحرير عقد التدرج كتابة وإيداع نسخة منه بمكتب القوى العاملة المختص وتحديد مراحل التدريب ودفع الأجر المتفق عليه أو المحدد قانوناً كما عرضنا، فإنه يلتزم بما يلي:

- ١- إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ العقد عدم صلاحية العامل المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك، وعلى المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التي تتناسب وقدراته العقلية والجسمانية.
- ٢- على صاحب العمل أن يقدم إلى مكتب القوى العاملة المختص تقريراً في نهاية كل مرحلة من مراحل تعليم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح. ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنعه فرصة أخرى لإعادة تدريبه في ذات العمل لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في العقد على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة بنجاح.^(١)
- ٣- على صاحب العمل الذي يقوم بالتدريب إتباع ما يأتي:

أ- أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي على ست ساعات، وأن يخظر به مكتب القوى العاملة المختص.

ب- أن يبلغ المكتب المذكور بأسماء المتدرجين والأشخاص المنوط بهم الإشراف على تدريبهم.

ج- علم إجراء التدريب خلال أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

٤- يحظر تدريب الصبية من الذكور أو الإناث على المهن الخطر تشغيلهم فيها طبقاً للقرارات الصادرة في هذا الشأن، ويلتزم صاحب العمل بما

(١) حسام الاموان، ص ٢٤٢.

قرره المشرع بشأن توفير السلامة والصحة المهنية للعمال وقواعد تشغيل النساء والأحداث.

٥- يتمتع المتدرجون بجميع المزايا الاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها عمال المنشأة.

٦- على صاحب العمل ان ينشئ ملفاً لكل عامل متدرج يودع به صورة العقد ونتائج الاختبارات وما يكون قد حصل عليه العامل من الإجازات.

وعلى مكتب القوى العاملة المخصص إنشاء بطاقة لكل عامل متدرج يوضح فيها الاسم والمهنة وتاريخ بدء التدريب ومراحلته المختلفة وتدرج الأجر وتقارير نتائج الاختبارات.

٧- يمنح العامل المتدرج في فاية فترة التدريب شهادة تفيد إجتياز فصرة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهاراته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة المختصة.

(هـ) انتهاء عقد التدرج المهني:

ينتهي عقد التدرج، في الأصل، بانتهاء مدته. فعقد التدرج من العقود محددة المدة حيث يستلزم المشرع بيان مدة تعلم المهنة ومراحلها. فبانتهاء المدة المحددة للتعلم ينتهي عقد التدرج.

ولا يلتزم صاحب العمل بتشغيل العامل بعد انتهاء التمرين بنجاح، ما لم يتضمن عقد التمرين وعدا بالعمل، وإذا استمر صاحب العمل في استخدام العامل بعد تعلم المهنة أصبح عاملاً لديه بالأجر، وتخضع تلك العلاقة لجميع أحكام قانون العمل بما فيها أحكام عقد العمل الفردي.

وينتهى عقد التدرج قبل انتهاء مدته إما بالفسخ أو بالإلغاء، فيجوز للعامل المتدرج أن ينهى عمله بشرط أن يحظر صاحب العمل بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.^(١)

وحق العامل في الإلغاء يجوز ممارسته في أى وقت ودون أن يستند إلى سبب معين للإلغاء. وللعامل المتدرج أن يفسخ العقد إذا أدخل صاحب العمل بالتزاماته سواء فيما يتعلق بتعليمه المهنة أو بأداء الأجر أو بوقايته من أخطار العمل. ويختلف الفسخ عن الإلغاء في أنه يجوز للمتدرج المطالبة بالتعويض إذا ثبت إخلال صاحب العمل بالتزاماته علي نحو يضر بالعامل ويجوز معه فسخ العقد.

ولصاحب العمل أن يفسخ عقد التدرج قبل نهاية مدته إذا ثبت لديه عدم أهلية المتدرج لتعلم المهنة بصورة حسنة، بشرط إخطار العامل قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ فسخ العقد. ويتم الأخطار بأى وسيلة دون التقيد بشكل محدد، وعلى صاحب العمل إخطار مكتب القوى العاملة المختصة بذلك، وتقديم تقرير عن أسباب عدم نجاح المتدرج.^(٢)

(١) م ١٤٣ عمل تقابل للمادة ١٤ من قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويجرى حكمها على النحو التالي "لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق وبشرط أن يحظر الطرف الراغب في إلغاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل".

وقد عدل المشرع في الصياغة حيث استبدلت عبارة "عدم أهليته" عبارة "عدم صلاحيته" وذلك لإزالة كل لبس حول أسباب الإلغاء وإيضاح أن الأمر لا يتعلق بالأهلية كما يفهم منها قانونا إنما يتعلق بمدى استعداد المتدرج لتعلم المهنة أى صلاحيته. وتأكيدا لذلك المعنى استبدلت بكلمة "الفسخ" الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مادة (١٤) كلمة "الإلغاء" الواردة بالقانون الجديد.

(٢) القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقرار ٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧. ويعاقب من يخالف الأحكام السابقة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه، وتعدد تعبد العمال الذين وقعت نفى شاقم الجريمة وتضاعف في حالة العود (م ٢٤٩).

ويتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في تقدير صلاحية واستعداد العامل لتعلم أصول المهنة بصورة حسنة، ولكنه مقيد بعدم التعسف في استعمال هذا الحق، ويقع على العامل عبء إثبات التعسف، وذلك من خلال إثبات صلاحيته واستعداده لتعلم المهنة، وأن الفسخ كان بسبب آخر غير مشروع، هنا يلتزم صاحب العمل بتعويض المتدرج عن الفسخ التعسفي للعقد.

المطلب الثاني

عقد العمل تحت الاختبار

L'engagement a l'essai

(أ) المقصود بعقد العمل تحت الاختبار:

يتفق العامل وصاحب العمل، أحيانا بمناسبة إبرام عقد العمل، على فترة للاختبار تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملاءمة العقد له. ففي خلال فترة الاختبار يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل ومدى مناسبتها له، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل الفنية وأمانته ومدى صلاحيته لأداء العمل. وبعد مرور تلك الفترة يحدد كل طرف موقفه، إما الاستمرار في علاقة العمل ويصبح العقد باتا وإما التخليص منه خلال مدة الاختبار.^(١)

يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن الاختبار المهني الذي قد يجريه صاحب العمل على العامل، في البداية، قبل أن يتعاقد معه، فهذا الاختبار يتم قبل وجود أية رابطة عقدية، أما في حالة عقد العمل تحت الاختبار فإننا نكون بصدد عقد مكتمل الأركان ولكن يجوز إفاؤه خلال فترة التجربة.

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين أو التدرج، ففي الأخير يفقد العامل إلى الدراية أو الخبرة ومن ثم يسعى إلى تعلم مهنة أو صناعة معينة، بينما في الأول يفترض إلمام العامل بالعمل وخبرته به إلا أن

Ol. Chenende, D. Jourdan, p. 82. (١)

صاحب العمل يرغب في التأكد من مدى كفاءته وصلاحيته للعمل. ويريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ومدى مناسبه له.

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد العمل بمحدد المادة، فهذا الأخير يتعقد بات منذ البداية ولكن طرفية يتفقان على تحديد مدة زمنية لانتهاء العقد:

(ب) النص على شرط التجربة في العقد وإثباته:

يرد شرط الاختبار في عقد العمل إما لصالح صاحب العمل الذي يريد التحقق من صلاحية العامل للعمل، وإما لصالح العامل الذي يريد التأكد من مدى مناسبة العمل له، وإما لصالح الطرفين معا.

وتكشف عبارات العقد تحت الاختبار في الغالب عن الطرف الذي وضع الشرط لصالحه. أما إذا اتفق الأطراف على أن يكون العقد تحت الاختبار دون بيان ما إذا كان الاختبار مقورا لمصلحة الطرفين أم أحدهما، فإن الشرط يعتبر متفقا عليه لصالح الطرفين معا، ومن ثم يجوز لأى منهما أن يطلب إلغاء العقد.^(١)

والأصل أن عقد العمل يتعقد باتا، ومن ثم فإن شرط الاختبار لا يفترض وجوده في العقد. وعلى من يدعى أن عقد العمل تحت شرط الاختبار إثبات ذلك، وعند الاتفاق على بند الاختبار فإنه يتم، في الغالب، النص على ذلك صراحة في العقد، وليس معنى ذلك ضرورة أن يكون شرط الاختبار مكتوبا بطريقة صريحة، بل يجوز استخلاصه ضمنا من بنود العقد، ولكن يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالاً للشك أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى أن يكون العقد تحت شرط التجربة.

ويمكن استخلاص قيام شرط الاختبار مما يجرى عليها العمل في المهنة أو الحرفة، أى أن العادات قد تقوم في إيجادها مقام رضاء الطرفين. ولكن

(١) حسن البصري ص ١٣٠.

حدائة الصناعة التى التحق بها العامل لا تنبى بذاتها عن قيام شرط الاختبار . ويجوز أن يرد الشرط فى لائحة نظام العمل، أو فى عقد جماعى منظم للعمل، فمن المقرر أن عقد العمل الفردى يتقيد بشروط عقد العمل الجماعى.

ويتم إثبات شرط التجربة طبقا للقواعد الخاصة بإثبات عقد العمل . يستطيع العامل، فى حالة عدم وجود عقد مكتوب، أن يثبت عقده العمل تحت شرط الاختبار بكافة طرق الإثبات. ولا يجوز للدامل، إذا كان عقده العمل مكتوبا، إثبات عكس الكتابة إلا بالكتابة. أما صاحب العمل فلا يمكنه إثبات العقد إلا بالكتابة.

وإذا ثار الشك حول وجود الشرط ينبغى الرجوع إلى الأصل العام وهو غلو العقد من شرط الاختبار، أى أن العقد يكون باتا. ولا يتقيد القاضى بالتسمية الحاطة التى قد يصف المتعاقدان بها العقد. كما لو تم وصف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد تمرين . ويجب على القاضى إعطاء العقد وصفه الصحيح بحسب ظروف التعاقد وشروط وقصد المتعاقدين^(١).

(ج) مدة الاختبار:

تحدد مدة الاختبار بحسب المصدر الذى نشأ منه الشرط: لائحة نظام العمل، عقد العمل الجماعى، عقد العمل الفردى. ويتم تحديد مدة التجربة، غالبا، فى عقد العمل الفردى، وتتفاوت تلك المدة بحسب ظروف المتعاقدين.

ويمتنع الأطراف، فى الأصل، بحرية تحديد مدة الاختبار. ولكن المشرع قيد هذه الحرية بوضع حد أقصى لتلك المدة، فأوجب ألا تزيد على ثلاثة أشهر^(٢) ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام. فإذا إتفق الأطراف على

(١) نقض ١٩٧٦/٢/٢٤ م ٢٧ ص ٤٨٨.

(٢) م ٣٣ عمل، وذلك حتى لا يعمد أصحاب الأعمال إلى إطالة المدة حتى يمكن إقصاء العقد دون إخطار أو مسؤولية. ويعاقب صاحب العمل أو المدير المسؤول عن النشأة الذى يخالف حكم ذلك النص بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة

مدة أطول للاختبار بطل الإنفاق فيما يتعلق بالزيادة، ويتم إنقاص مدة الاختبار إلى ثلاثة أشهر.

ويجوز الإنفاق على حد أدنى لمدة الاختبار بقصد التأني في اتخاذ القرار فيما يتعلق بصلاحيه العامل أو العمل. ولا يجوز إلغاء العقد قبل انقضاء تلك المدة.^(١) وإذا أغفل الأطراف تحديد مدة الاختبار رغم الاتفاق على أن يكون العقد تحت الاختبار فإن المدة تكون الحد الأقصى المحدد قانوناً أى ثلاثة أشهر.

ورغبة من المشرع في سد باب التحايل أمام أصحاب الأعمال، حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى نفس صاحب العمل. فلا يجوز تجديد مدة الاختبار حتى لو كانت المدة الأولى المتفق عليها تقل عن ثلاثة أشهر. ولا يجوز إعادة تعيين العامل من جديد لدى نفس صاحب العمل مع اشتراط مدة للاختبار. وإذا حدث ذلك أعتبر العقد الجديد باتاً أى عقد عمل خال من الشرط ويكون العقد غير محدد المدة.

والحظر السابق منوط بوحدة العمل الذى أستخدم العامل لأدائه لدى نفس صاحب العمل. أما إذا ثبت عدم صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه فلا مانع من الإتفاق على شرط التجربة للقيام بعمل جديد مغاير لدى صاحب العمل ذاته، إلا أنه ينبغي أن يختلف العمل الجديد اختلافًا جوهرياً عن العمل السابق، أما إذا كان هناك تماثل أو تقارب بين العملين فإن ذلك ينشئ عن قصد التحايل على القانون، ويكون العقد الجديد باتاً وغير محدد المدة.

ويبدأ حساب مدة الاختبار من وقت مباشرة العامل للعمل فعلاً وليس من وقت إبرام العقد. ويقف سريان مدة الاختبار خلال فترة مرض

جنية، وتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. ولا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أو العزل عن الحد الأدنى للعقوبة لأسباب تقديرية (٢٤٧م عمل).

(١) وإذا تم إلغاء العقد قبل انقضاء هذه المدة بغير مسوغ مشروع كان ذلك خطأ يرتب المسؤولية العقدية طبقاً للقواعد العامة.

العامل أو غلق المنشأة، ثم تمتد المدة بمقدار فترة وقف العمل، وكان المنطق يقضى بأن تجنيد العامل خلال فترة الاختبار يؤدي إلى وقف سريان تلك الفترة إلا أن الشرع رتب على تجنيد العامل إعتبار فترة الاختبار قد قضيت بنجاح ليصبح العقد باتاً.^(١)

(د) مصير عقد العمل تحت الاختبار

إذا انقضت فترة الاختبار دون أن يستخدم أى من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، فإن تلك العلاقة تستمر لتصبح عقد عمل بات لمدة غير محددة ما لم يفق الأطراف على أن يكون محدد المدة، ويخضع العقد بعد ذلك في إنجائه لقواعد إنهاء عقد العمل الفردى.

مؤدى ذلك أنه بانقضاء فترة التجربة بنجاح فإن العقد يستمر في النفاذ وترتيب آثاره كاملة وبأثر رجعى منذ إنعقاد العقد،^(٢) كما لو كان قد أبرم باتاً منذ البداية، ومن ثم فإن أقدمية العامل واستحقاقه للمعاشات الدورية تحسب منذ إبرام العقد وليس من وقت إنتهاء التجربة.

يستطيع العامل أن يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار دون أية قيود على هذا الحق. ويجوز لصاحب العمل كذلك إنهاء العقد خلال ذات الفترة إذا تبين له عدم صلاحية العامل. ولا يلزم للإلغاء إخطار الطرف الآخر مقدماً بهذا الإنهاء.

وجدير بالذكر أن فكرة الصلاحية لا تقتصر على تقدير كفاءة العامل وإنتاجه بل تمتد لتشمل حسن الخلق والتعاون والأمانة والثقة وغير ذلك من الأمور التى تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل ، إلا أنه ينبغي أن يكون هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص المعتاد.^(٣)

(١) م ٤٣ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ - نقض ١٩٨٤/٣/١٩ طعن ٨٧٦ م ٤٨ ق.

(٢) ذلك أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل فردى معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة. ويرى البعض أنه معلق على شرط واقف، ويرى البعض أنه عقد تهيدى مؤقت وغير رسمى. وتقتصر أهمية هذا الخلاف على الصعيد النظر فقط.

(٣) جمال ذكى ص ٣٩٢.

ولكن ينبغي ألا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل، ذلك أن هذا الحق يخضع كسائر الحقوق لنظرية التعسف مما يستوجب بسط رقابة القضاء للتحقق من مشروعية هذا الاستعمال والحكم بالتعويض في حالة ثبوت التعسف.^(١) ويكون الإنهاء تعسفيا إذا كان بسبب لا يتعلق بالصلاحية كما لو رفضت العاملة بعض المطالب الشخصية بصاحب العمل أو تعلق الإنهاء بسبب عقيدة دينية أو فكر سياسي.

Cass. Soc. 21 Jan 2004, Bull. 27. (١)

الفصل الثاني

التراضى على عقد العمل

ينقسم هذا الفصل إلى أربعة مباحث نتناول فيها على التوالى: طرفا عقد العمل وأهليتهما فى إبرامه، مضمون التراضى وصحته، إثبات عقد العمل، بطلان عقد العمل

المبحث الأول

طرفا عقد العمل وأهليتهما فى إبرامه

المطلب الأول

طرفا عقد العمل

إن طرفا عقد العمل هما صاحب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى.

الفرع الأول

صاحب العمل

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.^(١) فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أى فرداً من أفراد الناس، وقد يكون شخصاً اعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة، مادام يمارس نشاطاً ويستعين فى سبيل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر.

ولا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للمهنة التى يعمل بها العامل. حيث يقوم عقد العمل ولو كان صاحب العمل يحترف حرفة غير تلك التى يستخدم فيها العامل. وينتفع العقد لقانون العمل ولو لم يتخذ صاحب العمل من العمل الذى يمارسه حرفة له. ومن ثم تسرى أحكام قانون العمل على جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا، ذلك أن القانون لم يتطلب أى شروط فى صاحب العمل.^(٢)

(١) المادة الأولى من قانون العمل.

(٢) نقض ١٩٧٨/١٢/٢٤ الحوارى جـ ٣ ص ٣.

فمن يستخدم عددا من الفنين للقيام بعمل معين، ولو لم تتوافر لديه الدراية الفنية بهذا العمل، فإنه يعد صاحب عمل طالما أنه يتولى الإشراف من ناحية الإدارية والتنظيمية. كمن يستخدم عمال بناء لتشييد منزله.^(١)

ويستوى أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح أو لا يهدف إلى ذلك. فلم يقيد المشرع عبارة صاحب العمل بأى وصف، ومن ثم لا يشترط أن يكون العمل بقصد الحصول على ربح، لذا تسرى أحكام عقد العمل الفردى على من تستخدمهم الهيئات الخيرية والثقافية والدينية والتقابلات ومعاهد التعليم الحر والنوادي الاجتماعية والرياضية.

ولقد استقر قضاء النقض على أن علاقة الكاهن أو القسيس بالهئية الكنسية علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل، ذلك أن القانون لم يفرق بين العمل الجسماني والعمل العقلي أو الروحاني. فرجال الدين العاملون بالكنيسة يخضعون لتبعية البطريرك وإشرافه والذي له حق الرقابة وتوقيع الجزاءات الدينية على اختلاف أنواعها. ويسرى قانون العمل طالما كان رجل الدين يؤدي عمله مقابل أجر مهما كان نوعه.^(٢)

وينبغي التمييز بين صاحب العمل والمدير المسؤول. فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصا طبيعياً أو معنوياً أما المدير المسؤول فلا بد وأن يكون شخصاً طبيعياً حيث يتولى السلطة والإشراف على العاملين بالمشروع أو

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون بأنه: وقد كان هناك رأى ينادى بعدم اعتبار الشخص صاحب عمل مجرد أنه يستخدم عاملاً في عمل عرضي مثلاً وإنما يجب أن يكون العمل الذى يوديه العامل داخلياً في طبيعة نشاط صاحب العمل. ولكن الرأى الذى رجحه المشرع وأخذ به مضمونه أن الشخص يعد صاحب عمل ولو لم يتخذ من العمل الذى يوديه العامل حرفة له، وعلى ذلك لا يشترط أن يكون عمل العامل داخلياً في طبيعة نشاطه حتى يمكن أن نختاره صاحب عمل طالما أن العامل يودى عمله تحت إدارته أو إشرافه: كذلك لا يشترط أن يتخذ صاحب العمل من هذا العمل حرفة له، كما لا يشترط أن تكون ممارسة صاحب العمل لنشاطه بقصد الربح كما هو الحال في الأنشطة الدينية والثقافية.

(١) نقض ١٩٧٦/٤/٢٤ ص ٢٧ من ١٠١٥.

(٢) نقض ١٩٧٢/١٢/٣٢ ص ٢٣ من ١٤٥٦ - ١٩٨٦/٦/١٦ المؤرخى جـ ص ١٨.

النشأة ويحدد خطة العمل وكيفية تنفيذها. ويحدث الخلط غالباً بين الصفتين في حالة المنشآت الفردية، حيث يكون صاحب النشأة، في الغالب، هو المدير المسؤول عنها. أما في حالة الشخص المعنوي كالشركات والجمعيات والمهيات فإن صاحب العمل أى الشخص المعنوي يختلف عن الشخص الطبيعي الذى يتولى مهمة الإدارة.

وصاحب العمل هو المتعاقد مع العامل ويتحمل بالالتزامات تجاه العامل سواء تلك الناشئة عن العقد أو القانون. أما المدير المسؤول فيتولى الإدارة والسلطة على العمال بوصفه ممثلاً عن الشخص المعنوي، ولا يلتزم المدير مدياً بالالتزامات الناتجة عن عقود العمل، إلا أنه يُسأل جنائياً عن مخالفة أحكام قانون العمل لأن القواعد العامة في القانون الجنائي تحول دون مسؤولية الشخص المعنوي.

يتضح من ذلك أن صاحب العمل هو الذى يجمع بين يديه الوظائف المعتادة من الناحية القانونية أو الاقتصادية، كالتعاقد مع العامل والسلطة عليه والسلطة الاقتصادية على المشروع والالتزام بدفع الأجر. ولكن تحديد صاحب العمل يثير صعوبة في بعض الحالات:

يتعاقد العامل أحياناً مع شركة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة إلا أنها تخضع لرقابة وسيطرة شركة أخرى من الناحية الاقتصادية. أن صاحب العمل، في هذه الحالة هو الشركة التى تعاقدت مع العامل وتتولى الوفاء بالأجرة وتستفيد بالفعل من عمل العامل وتتولى سلطة التوجيه والرقابة.

وإذا تمت تجزئة وظائف صاحب العمل، كما لو قام شخص باختيار العامل والتعاقد معه، وتمتع آخر بالسلطة والتزم بدفع الأجر، وكان هناك ثالث هو المستفيد المباشر واقعياً من عمل العامل، فإن صاحب العمل يكون الشركة التى تملك سلطة إصدار الأوامر للعامل والتى يلتزم تجاهها بتقديم حساب عن عمله ولو لم تكن هى المستفيدة المباشرة من عمل العامل أو لم تكن هى التى تعاقدت معه أو تدفع له الأجر.

ولكن ينبغي الاعتداد بالوحدة الاقتصادية لمجموعة الشركات في حالة ما إذا كنا بصدد مشروع كبير وتم تقسيمه إلى عدة أشخاص معنوية بهدف التحايل على القانون للتهرب من الأحكام الآمرة لقانون العمل، ويبدو ذلك بوضوح في حالة تداخل واختلاط الشركات، بالرغم من تعدد

الشخصية المعنوية، على نحو يصعب على العامل الفصل بينها. ويتحقق ذلك في حالة وحدة المركز الرئيسي والأوراق والمكاتبات وإدارة شؤون الأفراد والخطوط التليفونية وتداخل الأنشطة والمصالح.

وتتور صعوبة تحديد صاحب العمل في حالة ندب العامل إلى جهة أخرى. تظل صفة صاحب العمل، في الأصل، للجهة التي ندبت العامل حتى لو كانت الجهة المنتدبة تتولى دفع الأجر وممارسة عليه سلطتها. وتصبح الجهة المنتدبة صاحبة العمل إذا أبرمت عقد عمل جديد مع العامل. ويوقف عقد عملة مع الجهة الأولى حين انتهاء الندب.

وبالنسبة للمقاول من الباطن فهو صاحب العمل بالنسبة للعمال الذين يستخدمهم لإنجاز عملية المقاول من الباطن بالرغم من أن العملية تتم داخل موقع عمل المقاول الأصلي، ذلك أن المقاول من الباطن هو الذي يختار العمال ويدفع أجورهم ويتولى الإشراف والإدارة عليهم. ومع ذلك فإن المشرع، ضماناً لحصول هؤلاء العمال على أجورهم، قرر أحقيتهم في مطالبة كل من المقاول الأصلي ورب العمل مباشرة بحقوقهم بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به أياً منهم تجاه المقاول من الباطن. ويكون المقاول من الباطن مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل عن الوفاء بالالتزامات التي يفرضها قانون العمل.^(١)

الفرع الثاني

العامل

العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.^(٢) فالعامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً أي لا يمكن أن

(١) م ١/٦٦٤ مدني، م ٨ عمل.

(٢) المادة الأولى من قانون العمل. استبقى المشرع تعريف العامل الوارد في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بالمادة الأولى منه بعد أن نبذ التفرقة بين العامل والمستخدم، تلك التفرقة التي مازالت تقرها بعض القوانين (القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ الخاص بشركات المساهمة) ذلك لأنه لا يوجد عمل لا يتضمن الجانبين اليدوي والذهني معاً، وهذا

يكون شخصاً معنوياً، وذلك أن الغاية من قانون العمل هي حماية الطابع الإنساني والاجتماعي للعمل. ومن ثم فهو لا يسرى إلا على العامل كإنسان.

وقد ورد وصف العامل مطلقاً ومن ثم فهو ينطبق على كل من يعمل في خدمة صاحب عمل لقاء أجر أياً كان نوعه، ويفض النظر عن نوع العمل الذي يقوم به أو درجته أو مدى إرتقائه في السلم الوظيفي، أو مركزه الاجتماعي أو ظروفه الاقتصادية ومدى ثقافته، ويسعى في ذلك العمل المادى أو العمل الذهني.

يكفى للخضوع لقانون العمل توافر عنصرى التبعية في أداء العمل، واقتضاء الأجر في مقابله، وذلك أياً كانت طبيعة ونوع هذا العمل، وأياً كانت تسمية من يقوم به (عامل، موظف، مستخدم)، ذلك أن قانون العمل لا يفرق بين طوائف العمال.

المطلب الثانى

أهلية إبرام عقد العمل

نبدأ بدراسة أهلية صاحب العمل، ثم أهلية العامل.

الفرع الأول

أهلية صاحب العمل

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة لتنظيم أهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل، لذا يتم تطبيق القواعد العامة في الأهلية.

ويحجر إبرام عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، ذلك أن صاحب العمل يحصل على العمل مقابل الأجر. وبناء عليه إذا أبرم الصبي غير المميز عقد العمل فإنه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً. ويكون العقد

التعريف لا يقيد العامل بأى وصف سواء كان العمل يدوياً أو ذهنياً أو أن يكون من يقوم بالعمل عاملاً بالمعنى الفني الضيق لهذا اللفظ أو مستخدماً أو موظفاً أو مديراً فكل هؤلاء سيخضعون بمقتضى المادة (١/١) لأحكام هذا القانون.

قابلاً للإبطال لمصلحة القاصر إذا أبرمه الصبي المميز. ويكون العقد صحيحاً إذا أبرمه صاحب العمل البالغ سن الرشيد أى واحد وعشرون سنة.^(١)

ويتمتع القاصر كرب العمل بأهلية إبرام عقد العمل في الأحوال التي يعترف له القانون بأهلية معينة وفي حدودها. فإذا كان القاصر، في مصر، البالغ سن الثامنة عشر من عمره مأذوناً في القيام بأعمال الإدارة والتجارة، أمكنه إبرام عقد العمل كرب عمل فيما يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة. وللقاصر البالغ سن السادسة عشر أن يبرم عقود عمل في حدود الأموال التي إكتسبها من عمله الخاص.^(٢)

الفرع الثاني

أهلية العامل

خرج المشرع على القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل. تضمن قانون الولاية على المال حكماً خاصاً في هذا الصدد مؤداه الاكتفاء بمجرد التمييز.^(٣) فيستطيع القاصر البالغ السابعة من عمره أن يبرم بنفسه عقد العمل بصفته عاملاً دون حاجة إلى إذن من وليه أو وصية، مفاد ذلك أن الصبي المميز يكون أهلاً أهلية كاملة لإبرام عقد العمل.

ولكن قانون العمل القديم تضمن حكماً خاصاً مؤداه حظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم إثني عشرة سنة.^(٤) مؤدى ذلك أن عقد عمل القاصر الذي لم يبلغ الثانية عشرة. يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته حكم متعلق بالنظام العام.

(١) م ١١١ مدق.

(٢) م ١١٢ مدق، م ٦٣ من قانون الولاية على المال.

(٣) م ٦٢ من نفس القانون.

(٤) م ١٤٤ عمل قدم. تغير الحكم بقانون الطفل كما سنرى حالا.

وينبغي ملاحظة أن هذا الحكم يسرى فقط على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل. أما عقود العمل غير الخاضعة لقانون العمل وتلك المتعلقة بعمال الفلاحة البحتة^(١) فيكون من الأهلية سبع سنوات. مؤدى ذلك أن عقد العمل الذى يبرمه صبي فى سن السابعة يكون صحيحاً خارج نطاق قانون العمل، وبالنسبة للعقد الخاضع لقانون العمل فإنه يقع صحيحاً إذا أبرمه القاصر البالغ من الثانية عشرة.

ولكن المشرع خشى أن يسئ القاصر تقدير الأمور، فأجاز لولى أمر القاصر أو وصية أو لى ذى شأن أن يطلب من المحكمة إلغاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة، كما لو كان القاصر مريضاً أو كان فى إستعداده ما يبنى بمستقبل أفضل فيما لو إنصرف إلى تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون، وكلما كان للقاصر مجال فى أن يحسن أجره ومركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى.^(٢) فى مثل هذه الحالات تستطيع المحكمة أن تنهى العقد الذى أبرمه القاصر بنفسه ولا تبطله لأن العقد أبرم صحيحاً من شخص يعترف له القانون بأهلية كاملة فى إبرامه.

تم تعديل الحكم السابق بالمادة ٦٤ من قانون الطفل رقم ١٩٩٦/١٢ حيث نصت على أنه: مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة ١٨ من قانون التعليم رقم ١٣٩/١٩٨١، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم اثنتى عشرة سنة ميلادية.

ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتى عشرة إلى أربع عشرة سنة فى أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو غوهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة.

(١) م ١٤٩ عمل قدم.

(٢) م ٦٢ والمذكرة الإيضاحية لقانون الولاية على المال.

يترتب على هذا النص توحيد الحكم بالنسبة لأهلية القاصر للعمل في جميع المجالات، وسواء كان خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدني، ويصبح بذلك عقد العمل الذي يبرمه الطفل قبل بلوغ ١٤ سنة باطلاً، ويظل عقد التدريب المبرم قبل بلوغ ١٢ سنة، مع مراعاة الاستثناء الخاص بعمل الأطفال في بعض الأعمال الموسمية التي لا تضرهم ولا تتعارض مع دراستهم، ويشترط صدور ترخيص من المحافظ المختص بذلك.

المبحث الثانى

مضمون وصحة التراضى على عقد العمل

(أ) مضمون التراضى:

ينعقد عقد العمل بالتراضى بين طرفيه. ويتم التراضى بتلاقى إرادتى صاحب العمل والعامل على أن يعمل الثانى تحت إدارة وإشراف الأول لقاء أجر. وينبغى تطابق الإرادتين وفقاً للقواعد العامة. ويصدر الإيجاب عادة من صاحب العمل أو وكيله.

ويختلف الإيجاب عن مجرد الإعلان أو النشر عن طلب عمال. فالإيجاب لا يتوافر إلا إذا كان موجهاً إلى شخص معين بالذات ويتضمن المسائل الجوهرية للعقد كطبيعة العمل والأجر. أما الإعلان فهو مجرد دعوة إلى التفاوض ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يجرى مقابلة مع المتقدمين للعمل لاختيار أفضل العناصر، ويمكنه رفض التعاقد دون إبداء الأسباب، إلا أنه ينبغى خلو سلوك صاحب العمل من أى مخالفة لمبدأ حرية العمل كالتمييز العنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الانتماء السياسى أو النقابى.

ويتمتع الطرفان، فى الأصل، بحرية تحديد مضمون عقد العمل، إلا أن هذه الحرية مقيدة بعدم الخروج على نصوص قانون العمل الآمرة ما لم ينطو ذلك على تحقيق مصلحة أكبر للعامل.

ويتفق المتعاقدان، غالباً، على المسائل الجوهرية كبيان الأجر ونوع العمل ومدة العقد مع ترك التفاصيل الأخرى إلى لائحة تنظيم العمل أو عقود العمل الجماعية. ولا يؤدى عدم تحديد المسائل الجوهرية فى العقد إلى بطلانه، ذلك أن المشرع تكفل ببيان طريقة تنظيم أى من عناصر العقد الأساسية كالأجر أو العمل أو المدة.

(ب) عيوب الرضاء:

لم يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بشأن عيوب الإرادة فى عقد العمل، لذلك يتم أعمال القواعد العامة المقررة فى القانون المدنى. والعيوب

التي تشوب الرضاء وتجعل العقد قابلاً للإبطال هي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

يكون العقد قابلاً للإبطال إذا شاب رضاء أحد طرفيه غلط جوهري. وقد يقع الغلط الجوهري في ذات العامل أو صاحب العمل أو في صفة من صفاته، إذا كانت تلك الذات أو هذه الصفة هي السبب الرئيسي في التعاقد. ويندر توافر الغلط في ذاته، بل يتم ذلك من خلال التدليس الدافع إلى التعاقد، أي لجوء أحد الطرفين إلى حيل جسمية بحيث لولاهما لما أبرم الطرف الثاني العقد.^(١) مثال ذلك أدلاء العامل ببيانات غير صحيحة في طلب الاستخدام.^(٢)

يؤدي الإكراه إلى أبطال العقد في حالة استعمال وسائل إكراه تهدد بخطر محقق وتحدث رهبة في النفس. ولكن الحاجة للمال لا تعتبر من قبيل الإكراه. إذ يستطيع العامل الامتناع عن التوقيع على عقد لم يرتض شروطه، ولو كانت ظروف العامل وحاجته لتأمين معاشه جعلته يقبل شروطاً مرهقة.^(٣)

(١) المواد ١٢٠: ١٢٦ مدق.

(٢) وقد اعتبر قانون العمل أن انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو توصيات مزورة يعد خطأ جسيماً يميز الفصل (م ٦٩). وبعد ذلك أيضاً سبباً لطلب البطلان.

(٣) نقض ١٨٧٢/٤/٢٣ المؤاري جـ ١ ص ٣١.

المبحث الثالث

إثبات عقد العمل

تختلف قواعد إثبات عقد العمل بحسب ما إذا كان العقد خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدني في مصر.

(أ) إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدني

تخضع هذه العقود للقواعد العامة في الإثبات. فإذا زادت قيمة أجر العامل على خمسمائة جنيه وجب إثبات عقد العمل بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار الطرف الآخر أو اليمين و نفس الحكم بالنسبة للعقد غير محدد القيمة كشأن العقود غير محددة المدة. ويستوى في ذلك أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أو صاحب العمل.

ولا يجوز إثبات عقد العمل، في الصورة السابقة، بغير الكتابة إلا في الحالات الاستثنائية التي حددها قانون الإثبات، وهي وجود مبدأ ثبوت بالكتابة أو فقد السند الكتابي لسبب أجنبي لا يد للدائن فيه أو وجود ممانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي.^(١)

وحرصاً على مصلحة العامل، الذي يصعب عليه في كثير من الحالات الحصول على كتابه لإثبات العقد، جرى العمل على التوسع في مفهوم الاستثناءات السابقة، حيث يجوز الإثبات باليمين والقرائن وكافة الطرق.

فعلاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل تعد، في أغلب الأحيان، مانعاً أدبياً يحول دون الحصول على الكتابة. ويعد كذلك أيضاً جريان العمل

(١) م ٦٠، ٦٢، ٦٣، من قانون الإثبات ١٩٦٨/٢٥، أنظر مولفنا في قانون الإثبات ٢٠٠٤، ص ١٥٥.

المهني أو الخرق على عدم اللجوء لكتابة عقد العمل لإثباته. ويعد بيان المستحقات الذي يتسلمه العامل شهرياً من قبيل بداية الثبوت بالكتابة.

والأصل أن عقد العمل يعتبر عملاً مدنياً ومن ثم يخضع للأحكام السابقة. ولكن إذا كان صاحب العمل تاجراً وأبرم عقد العمل لأغراض وحاجات تجارية فإن العقد يعتبر تجارياً بالنسبة لصاحب العمل ويجوز للعامل إثباته بكافة الطرق مهما كانت قيمته إعمالاً لمبدأ حرية الإثبات في التصرفات التجارية.

أما صاحب العمل فإنه يتقيد بقواعد الإثبات المدنية لأن العقد يعتبر مدنياً بالنسبة للعامل. ومن ثم ليس لصاحب العمل إثبات العقد أو الوفاء بالأجر، متى زادت قيمته على خمسمائة جنيه إلا بالكتابة وما يقوم مقامها.

(ب) إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل

استلزم المشرع^(١) كتابة عقد العمل، فخص على ضرورة أن يكون العقد ثابتاً بالكتابة. والكتابة هنا شرط للإثبات وليست ركناً للانعقاد لأن عقد العمل من العقود الرضائية ولا يشترط لانعقاده شكل خاص.

ويجب تحرير عقد العمل من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص، وذلك لضمان قيام صاحب العمل بالتأمين على العمال.

ويجب أن يتضمن العقد المكتوب على الأخص البيانات الآتية: اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل، اسم العامل ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، طبيعة ونوع العمل محل التعاقد، الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. وينبغي تحرير العقد باللغة العربية، ويجوز تحرير العقد بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية. وفي حالة الخلاف يعتد بأغزر العري.

(١) م ٣٢ عمل.

وتوفير الكتابة على النحو السابق من مسؤولية صاحب العمل. ولا يترتب على إغفالها بطلان بالعقد.^(١) ولكن لا يجوز لصاحب العمل إثبات العقد أو أى من البيانات السابقة بغير الكتابة، فلا يجوز له إثبات ما يدعيه من حقوق أو التزامات على عاتق العامل إلا عن طريق الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين ومع مراعاة ما يرد من استثناءات طبقاً لقواعد الإثبات.

وليس لصاحب العمل إثبات العقد أو أى شرط من شروطه بطريق اليينة أو القرائن ولو كانت قيمة العقد أقل من خمسمائة جنيه. ولكن ذلك الحكم لا يتعلق بالنظام العام، فإذا لم يعترض العامل على إثبات العقد بغير الكتابة فإن ذلك يعد قبولاً ضمناً له. وإذا أقر العامل بوجود العقد أو بشروطه المتنازع عليها عد ذلك تنازلاً ضمناً عن التمسك بإثباته وشروطه بالكتابة.^(٢)

ويجوز للعامل^(٣) في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب أن يثبت وجود هذا العقد والشروط التي إنعقدت بها بكافة طرق الإثبات القانونية مثل اليينة والقرائن أيًا كانت قيمة العقد.

ويجوز للمحكمة التحقق مما يدعيه العامل عن طريق التحقيق أو ندب خبير محاسي بمناسبة النزاع حول الأجر وعناصره.^(٤)

أما إذا وجد عقد مكتوب فليس للعامل أن يثبت ما يخالفه أو ما يجاوزه إلا بالكتابة ولو كانت قيمة العقد أقل من خمسمائة جنيه، إلا إذا

(١) ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف ذلك الحكم بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه، وتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم

المخالفة، وتضاعف في حالة العود، م ٢٤٦ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٦/٣/٣١ طعن ١٢٤٣ س ٥٠٠ ق.

(٣) ولورثته أيضاً.

(٤) نقض ١٩٧٤/١٠/٢٦ المحارري جـ ١ ص ٢١.

كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل فيجوز للعامل إثبات ما يخالف الكتابة بأية طريقة من طرق الإثبات.

والجدير بالذكر أنه إذا رخصت المحكمة للعامل في إثبات ما يدعيه بغير طريق الكتابة فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينفي ذلك بهذا الطريق ذاته.^(١)

ولتيسير الإثبات على العامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب، فإن المشرع ألزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل^(٢) يتضمن بياناته ومحاضر التحقيق والجزاءات وتقارير رؤسائه وأوراق خدمته. ويجوز للعامل الاستفادة من هذا الملف كدليل لصالحه ضد صاحب العمل، بينما لا يصلح هذا الملف وما يتضمنه من بيانات حجة من صاحب العمل على العامل لأنه ليس من إعداداته ولا سلطة له في الرقابة على صحتها.

ويستطيع العامل الاستعانة بعدة وسائل أخرى لإثبات عقد العمل أو شروطه مثل بطاقة العمل، وإخطار صاحب العمل بإصابة العمل المتعلقة بالعمال، وسجل الأجور الموجود بالمنشأة.

وبعد إثبات علاقة العمل من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها، ولا معقب عليها طالما استندت إلى أسباب سائفة لها أصلها الثابت بالأوراق.^(٣)

(١) وذلك إعمالاً للمادة ٦٩ إثبات.

(٢) م ٧٧ عمل. على صاحب العمل أ، ينشئ ملفه لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والمجازيات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

(٣) نقض ١٩٨٣/٢/١٣ طعن ٥٠٩ س ٤٩ ق الموارى جـ ٥ ص ١٢ - ١٦/١٩٨٦/١٩٨٦، طعن ١٨٦٢ ج ٥٠ ق الموارى جـ ٧ ص ١٦. ويستطيع القاضي الاستعانة في ذلك بأهل الخبرة. وتعي عن ذلك محكمة النقض بقولها: من المقرر أن تحكم المحكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية الأخذ بتقرير الخبير متى اقتنعت بصحة أسبابه... ولا تكون ملزمة من بعد بالرد استقلالاً على الطعون التي وجهتها الطاعنة

والجدير بالذكر أن الحكم الجنائي البات الصادر بشأن نفى أو قيام علاقة العمل يجوز الحجية أمام القضاء المدني.^(١) فإذا أقيم الحكم الجنائي قضاءه على إنتفاء علاقة العمل فإنه يكون قد فصل في قضائه فصلاً لازماً في واقعة هي الأساس المشترك بين الدعويين المدنية والجنائية، ويجوز في شأن هذه الواقعة حجية الشئ المحكوم به أمام المحاكم المدنية فتقيد به هذه المحكمة ويمتنع عليها أن تخالفه.^(٢)

إلى ذلك التقرير لأن في أخذها به محمولا على أسبابه مما يفيد أنها لم تجسد في تلك الطعون ما يستحق الرد عليها بأكثر مما تضمنه التقرير، ولا يعدو ما تثيره الطاعة أن يكون جدلاً في كفاية الدليل الذي اكتفت به محكمة الموضوع بما لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض. نقض ١٩٩٢/١/٢٧ طعن ٢٤٥ ق.

(١) أنظر مؤلفنا في المسؤولية عن حوادث السيارات، ١٠٣.

(٢) نقض ١٩٨٣/١٢/٢٦ طعن ٦٣٢ س ٤٩ ق - ١٩٨٤/١/٩ طعن ٧١٧ س ٤٨ ق.

المبحث الرابع

بطلان عقد العمل

يخضع بطلان عقد العمل إلى القواعد العامة في نظرية العقد.^(١) يلزم لانعقاد عقد العمل، شأن غيره من العقود، توافر التراضي مستوفياً لشرائطه القانونية من حيث مضمونه وأطرافه. فإذا تخلف التراضي، كما لو إنعدمت أهلية أحد المتعاقدين أو كان الغل غير مشروع كان العقد باطلاً. بطلاناً مطلقاً. وإذا تخلف أحد شروط صحة العقد كنقص أهلية أحد طرفيه أو تعيب رضاء بأحد عيوب الإرادة كان العقد باطلاً بطلاناً نسبياً.

ويندر في العمل اللجوء إلى التمسك ببطلان عقد العمل وبخاصة في العقود غير المحددة المدة لأن قواعد الإنهاء تمثل بالنسبة لكل من العامل أو صاحب العمل طريقاً ميسراً للتخلص من الرابطة العقدية.

ويفضل صاحب العمل، أحياناً، اللجوء إلى طلب البطلان كمحاولة للتخلص من القيود التي يضعها المشرع على حريته في فصل العامل وما يعقبه من آثار. وتبدو الفائدة العملية من دعوى الأبطال حين يكون عقد العمل محدد المدة ومن ثم لا يجوز إنهاؤه قبل إنقضاء مدته قانوناً، وحيث يتضمن العقد إلزاماً على عاتق العامل بعدم المنافسة بعد إنتهائه.

وكقاعدة عامة لا تختلف أسباب وأحكام البطلان في قانون العمل عنها في القانون المدني، ولعل مكنم الخلاف والبحث يتعلق بآثار بطلان عقد العمل ويمثل ذلك فيما يلي:

أولاً: إذا تضمن عقد العمل شرطاً غير مشروع فإن العقد يظل صحيحاً ويظل الشرط وحده. ويكون الشرط باطلاً إذا خالف قاعدة من قواعد قانون العمل ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل من القاعدة القانونية.

(١) أنظر مؤلفنا في مصادر الالتزام، ٢٠٠٥.

ومن أمثلة الشرط الباطل الاتفاق على أجر أقل من الحد الأدنى المقرر قانوناً أو على ساعات عمل تزيد على الحد الأقصى أو على إسقاط حق يقرره قانون العمل مثل الأجازة الأسبوعية أو السنوية. في مثل هذه الحالات لا يُكتفى بإبطال الشرط غير المشروع بل يستبدل به حكم القانون فيه، أى ينبغي إحلال النص القانوني أو ما يقضى به محل الشرط الباطل وينطوى ذلك على تعديل إيجابي للعقد لتفادى بطلانه.

ويمكن القول كقاعدة عامة بأنه إذا تعلق البطلان بشق من عقد العمل فإن هذا الشق وحده هو الذى يظل مع بقاء العقد قائماً في باقى أجزائه وذلك إعمالاً لنظرية إنتقاص العقد.^(١) ولكن العقد يظل برمته إذا تبين أنه ما كان ليم بغير الشق الذى وقع باطلاً.^(٢) أما إذا تبين أن الشق الباطل ينطوى على مخالفة لقاعدة من القواعد المقررة لحماية العامل فإن البطلان يقتصر على هذا الشق وحده ويظل العقد قائماً.

وهنا تبدو خصوصية إعمال قواعد البطلان في مجال قانون العمل، وتظهر هذه الخصوصية بوضوح في حالة البطلان المتعلق بالنظام العام الحمائي الذى يسود غالبية مخالفة أحكام قانون العمل، حيث يجوز للعامل وحده التمسك ببطلان الشرط أو الشق المخالف للقانون.

ثانياً: يترتب على تقرير بطلان عقد العمل توقفه عن إنتاج أى أثر قانوني، ويمتنع معه الاستمرار في تنفيذه مستقبلاً، ولا يكون أى من الطرفين مسؤولاً عن تعويض الطرف الآخر عن عدم التنفيذ إلا إذا كان سبب البطلان راجعاً إلى خطأ من جانبه.

ولكن تقرير البطلان لا يعنى محو العمل الذى تم بالفعل، فقد قامت علاقة عمل فعلية بين العامل وصاحب العمل ومن ثم ينبغي إعمال القواعد المتعلقة بتنظيم العمل، كتحديد ساعات العمل والأجازات والسلامة

(١) م ١٤٣ مدن.

(٢) تنقض ١٩٧٣/٤/٢١ المؤدى جـ ١ ص ٢٦.

والصحة المهنية، فيظل صاحب العمل ملتزماً بمراعاتها ويعاقب بالعقوبات الجنائية المقررة على مخالفتها رغم بطلان العقد.

ويظل صاحب العمل مسئولاً، مسئولية المتبوع عن فعل التابع، عن خطأ العامل لوجود علاقة التبعية الفعلية حتى ولو كان العقد باطلاً. ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل شهادة نهاية خدمة. ومن جهة أخرى فإن العامل يلتزم بعدم إفشاء الأسرار التي وقف عليها بسبب العمل، وإلا كان مسؤولاً مسئولية تقصيرية^(١) لأن ذلك الإفشاء يعد خروجاً عن السلوك المألوف للشخص المعتاد.

ثالثاً: تقضى القواعد العامة بزوال العقد الباطل بأثر رجعى أى إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد. ويصعب أعمال ذلك المبدأ في حالة تنفيذ عقد العمل حيث يستحيل رد ما أداه العامل من عمل.^(٢) لذا فإنه يستحق تعويضاً معادلاً لذلك العمل.^(٣) وهذا التعويض ليس أجراً ولا يخضع بالتالى لأحكام الأجر.

ويتمتع القاضى بسلطة جوازية^(٤) ذات طابع تقديرى في تحديد مقدار التعويض، ومن ثم فإنه لا يلتزم بالأجر المتفق عليه في العقد، ولكن المحكمة تسترشد به كعنصر واقعى لتقدير قيمة تقديمة العامل.

(١) ويجرى قضاء النقص على تأسيس التعويض المستحق، في حالة بطلان عقد العمل، على المسئولية التقصيرية. نقض ١٩٦٩/٦/٤ س ٢٠ ص ٨٦٨.

(٢) ولا يستطيع صاحب العمل مطالبة العامل برد ما قبضه من أجر إلا إذا كان هذا الأجر معطلاً.

(٣) وذلك إعمالاً لحكم المادة ١/١٤٢ مدق التي تقضى بأنه إذا استحال إعادة المتعاقدين في حالتى إبطال العقد وبطلانه، إلى الحالة التي كانوا عليها قبل العقد جاز الحكم بتعويض معادل.

(٤) ولا يستحق العامل التعويض، إذا كان العمل الذى أداه غير مشروع.

الباب الرابع آثار عقد العمل

يترتب على انعقاد عقد العمل صحيحاً نشوء التزامات على عاتق كل من
العامل وصاحب العمل، نعرض لكل منها في فصل مستقل

الفصل الأول التزامات العامل

نعرض لمضمون التزامات العامل، ثم نبين جزاء الإخلال بتلك الالتزامات، وهذا ما يدخل تحت مضمون سلطة صاحب العمل التأديبية.

المبحث الأول

مضمون التزامات العامل

تمثل التزامات العامل في: أداء العمل، الالتزام بأوامر صاحب العمل، الالتزام بعدم المنافسة، هذا بالإضافة إلى عدة التزامات يفرضها مبدأ حسن النية.

المطلب الأول

الالتزام بأداء العمل

تقتضى المادة ٦/٦٨٥ من القانون المدنى بأنه يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

وتنص المادة ٧٦ عمل على أنه: لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى في المنشأة.

لا شك أن التزام العامل بأداء العمل يعد الالتزام الرئيسى الذى يترتب عقد العمل على عاتق العامل. ويتمثل مضمون هذا الالتزام في أمرين: الأول أداء العمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله. الثانى، أداء العامل للعمل بنفسه من بذل العناية المعتادة.

الفرع الأول

أداء العمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله

(أ) أداء العمل المتفق عليه

يلتزم العامل بأداء العمل الذى يتم الاتفاق عليه فى العقد، وهو لا يلتزم بحسب الأصل إلا بأداء هذا العمل.

ويرجع فى تحديد نوع العمل ومداه إلى المتفق عليه فى عقد العمل الفردى، فإن لم يوجد اتفاق صريح أو ضمى،^(١) أمكن الرجوع إلى عقد العمل المشترك أو لوائح النظام الداخلى للمؤسسة أى لائحة النظام الأساسى التى تتضمن توصيف الوظائف وتقييمها، وإلا وجب الرجوع إلى العرف والعادات المتبعة فى المهنة أو الصناعة التى يعمل فيها العامل.

مؤدى ذلك أن العامل يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد فى الاتفاق أو اللائحة، فالعبرة بتحديد هذا المضمون بالشروط والأوصاف الواردة فى العقد أو لائحة النظام الأساسى بغض النظر عن الوظيفة المذكورة للعامل فى العقد.

لا شك أن تحديد الوظيفة يدل غالباً على طبيعة العمل ومضمونه، إلا أنه لا ينبغى التعويل فقط على المسميات، بل العبرة بمضمون الوظيفة أى مضمون العمل.

وإذا لم يتم تحديد مضمون العمل فى العقد أو اللائحة^(٢) فإن القاضى يتولى تحديد نوعه ومداه طبقاً لعمل المثل، ثم بالرجوع إلى العرف والعادات المتبعة فى المهنة والجهة التى يعمل فيها العامل، ثم طبقاً لمقتضيات العدالة.

(١) Cass. Soc. 9 mars 1990, jcp. 1991. 11.126.

(٢) ويعتبر من قبيل التعهد بعمل غير محدد، تعهد العامل بالاستمرار فى خدمة رب العمل فى العمل الذى يسنده إليه لعدة سنوات، نقض ١٩٦٧/١/٢٤.

وتعتبر محكمة النقض عن ذلك المبدأ بقولها: في تعيين العمل يكفى بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومداها في عقد العمل، ويتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراؤه، وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف، فإن لم يوجد حدها القاضي طبقاً لمقتضيات العدالة.^(١)

(ب) تعديل العمل المتفق عليه

تقضى القواعد العامة بأن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم يجب الالتزام بأحكامه، ولا يجوز لأى من الطرفين الانفراد بتعديله، بل يجوز إجراء هذا التعديل باتفاق بين الطرفين، وقد يقبل العامل التعديل الذى يجزبه صاحب العمل أثناء سريان العقد. وهذا القبول يمكن أن يتم صراحة أو ضمناً.

كما لو استمر العامل في العمل، دون إنقطاع أو تحفظ أو احتجاج. ولكن ينبغي التحقق في استخلاص قبول العامل للتعديل، حيث يجب أن يصدر رضا العامل عن تبصر وإرادة متفهمة لطبيعة وأبعاد التغيير في العمل، وألا يكون العامل مضطراً للاستمرار في العمل خوفاً من عدم وجود بديل آخر.

خلاصة القول أنه يتوجب على تحديد العمل في العقد التزام كل من العامل وصاحب العمل بذلك الاتفاق، فلا يجوز للعامل تغيير العمل دون موافقة رب العمل، وليس للأخير أن يطلب من العامل أداء عمل آخر غير المتفق عليه إلا برضاه.

ولكن المشرع أجاز لصاحب العمل، خروجاً على ذلك المبدأ، تكليف العامل بأداء عمل آخر غير المتفق عليه وذلك في عدة حالات، تقديراً لما تستوجبه السلطة التنظيمية من تنظيم العمل بالمشروع^(٢) وإجراء ما تقتضيه مصلحة العمل من تغييرات وتعديلات في ظروف العمل، فلا يجوز

(١) نقض ١٩٦٧/٣/١ س ١٨ ص ٦٣٦.

(٢) حكام الأهواز ص ٤٤٢.

إلزام صاحب العمل بإبقاء العامل في وظيفة معينة أو في مكان معين لأن ذلك من شأنه أن يعوق ممارسة سلطته في تنظيم المنشأة.

ويجوز قضاء محكمة النقض على أن من سلطة رب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك.^(١) ومن سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، ومن سلطته كذلك أن يكلف العامل عملاً آخر، غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملازمة من المركز الذي كان يشغله متى إقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهى علاقة العمل.^(٢) ولا وجه للحد من سلطة صاحب العمل في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد في الإساءة إلى عماله.^(٣)

مؤدى ذلك أن من حق رب العمل إرادته المنفردة أن يعيد تنظيم منشأته من الناحيتين الإدارية والمالية طبقاً لما يراه من قواعد تضمن حسن سير العمل وسلامته وانتظامه وإستمراره دون تعسف بالعمال أو مساس بحقوقهم المكتسبة قبل إعادة التنظيم.^(٤)

وسلطة رب العمل في تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محلها فيها إنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليها.^(٥)

ولكن لا يجوز لصاحب العمل، كقاعدة عامة، أن يتجاوز حدود سلطته التنظيمية ويجرى تعديلاً جوهرياً في العمل المتفق عليه، لأن في ذلك مساس بالحقوق المكتسبة للعامل وإخلال بالعقد المبرم معه.

(١) نقض ١٩٦٦/٤/٦ س ١٧ ص ٨٢١.

(٢) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ص ٤٠١.

(٣) نقض ١٩٨٤/١/٣٠ طعن ٧٥٢ س ٤٢ ق.

(٤) نقض ١٩٨١/١٢/١٩ طعن ٦٤ س ٤٣ ق.

(٥) نقض ١٩٦٧/٢/١٥ س ١٨ ص ٣٥٦.

(ج) حالات التعطيل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

أجاز المشرع لصاحب العمل أن يتفرد، على سبيل الاستثناء، بتعديل العمل المتفق عليه في العقد في عدة حالات هي:

١- حالة الضرورة أو القوة القاهرة :

يجوز لصاحب العمل أن يغير العمل المسند إلى العامل، وذلك لمواجهة حالة ضرورة أو قوة القاهرة أو معالجة أثارها، ولو كان هذا التغيير جوهرياً. وذلك كمنع وقوع حادث أو إصلاح الأضرار التي نشأت عنه، كالخريق مثلاً، وتكليف العامل بالإطفاء والتنظيف. أو تتوافر القوة القاهرة بشروطها المعروفة حيث توجد ظروف إستثنائية لا يمكن دفعها أو توقعها.

يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة أن يكلف العامل القيام بأى عمل حتى ولو كان يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، ولا يملك العامل الامتناع عن أدائه بحجة أنه ليس هو العمل المتفق عليه في العقد، ولكن تغيير العمل يكون بصفة مؤقتة أى بالقدر والوقت اللازمين لمواجهة الظروف الطارئة ويزول بزوالها لأن الضرورة بطبعها مؤقتة وليست حالة دائمة، ومن ثم فإن التغيير ينتهى بانتهائها.

ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي دفعته إلى تغيير عمل العامل. ويجوز للعامل إثبات أن التغيير قد تم بقصد الإساءة له، ويكون بالتالى تصفياً.

وتطبيقاً لذلك قضى بأنه يتمتع على صاحب العمل تكليف العامل بصفة دائمة بعمل غير عمله المتعاقد عليه، يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. لكن يسوغ لصاحب العمل أن يفهد إلى العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، ولو اختلف عنه اختلافاً جوهرياً إذا اقتضت ذلك ضرورة ملحة من دواعى العمل، بشرط أن يكون هذا التغيير مؤقتاً بالقدر اللازم لمواجهة هذه الضرورة.^(١)

(١) نقض ١٩٨٠/٣/١ طعن ٩٤٥ س ٩٤٤ ق.

وقضى بأنه إذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة أو القوة القاهرة التي إقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأول، وكان العامل قد إمتنع عن العمل الذي كلف به بما إضطر رب العمل إلى فصله فإن هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر.^(١)

والجدير بالذكر أن القواعد السابقة تسرى على عقود العمل الخاصة لقانون العمل طبقاً لصريح نص المادة ٧٦. وتسرى أيضاً على العقود الخاصة للقانون المدنى إستناداً إلى مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية بصفة عامة.

٢- حالة عدم الاختلاف الجوهري في العمل:

أجاز المشرع لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يخلف جوهرياً عنه بشرط عدم المساس بحقوقه المادية، وذلك استجابة لمقتضيات حسن سير العمل وما يتطلبه تنظيمه من مرونة. يتمتع صاحب العمل بحرية التغير غير الجوهري في عمل عماله بما يحقق صالح منشأته وحسن سيرها، وذلك دون توقف على قبولهم لمثل هذا التغير. ويكون التغير هنا بصفة دائمة وليس مؤقتة، وذلك إستناداً إلى سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته بالقدر الذي يتفق ومصلحة الإنتاج.^(٢)

ويشترط لصحة التغير عدة شروط:

الأول: عدم وجود اختلاف جوهري بين العمل الجديد والعمل القديم.

الثاني: ينبغي أن يكون الهدف من التغير مصلحة العمل وليس مجرد الإساءة إلى العامل أو مضايقته، وإلا كان صاحب العمل متعسفاً في إستعمال حقه ومسؤولاً عن تعويض العامل. ويقع على عاتق العامل إثبات ذلك التعسف.

(١) شؤون عمال القاهرة ١٠/٢/١٩٥٥ الفكهاني ج١، ص ١٠٨.

(٢) همام محمد محمود، ص ٢٦٠.

الثالث: يجب أن لا يؤدي تغير العمل إلى المساس بالحقوق المكتسبة للعامل بصفة عامة، وأن لا يؤدي إلى الانتقاص من أجره بصفة خاصة.

ويثور التساؤل، في هذا الصدد، عن معيار التغير الجوهرى. لا شك أن تقدير ما إذا كان التغير جوهرياً من عدمه يعد مسألة واقع يقدرها قاضى الموضوع بحسب ظروف كل حالة على حدة. فالقضاء يمارس رقابته على تحديد ما إذا كان التغير جوهرياً أم ثانوياً، ويجب على المحكمة أن تبين مقتضيات التعديل التى إستبانت لها من الواقع.^(١)

ويمكن تقدير التعديل الجوهرى على ضوء مضمون العقد وشروطه، فقد يتضمن العقد ما يفيد صراحة التغير الجوهرى فى العمل، وقد يتضمن الشروط الجائز تغييرها فى نوع وطبيعة وظروف العمل. ويتوقف الأمر، كقاعدة عامة على توصيف الوظيفة المسندة للعامل ومدى ارتباطها بالإمكانات المهنية والفنية والعلمية اللازمة لأدائها.

فإذا كان هناك ارتباط بين العمل والمكنات اللازمة لأدائه فإن تغييره يعد تعديلاً جوهرياً غير جائز. ويجب على القاضى أن يبحث ليس فقط طبيعة التعديل بل مدى ودرجة أهميته وما يسفر عنه من نتائج، وعمّا إذا كان العنصر محل التعديل من المسائل التى من شأنها التأثير فى رضا الطرفين وقت إبرام العمل.

وتطبيقاً لذلك قضى بأن العمل فى صناعة القمصان لا يختلف عن العمل فى صناعة البيجامات.^(٢) ونقل العامل من وظيفة رئيس قلم القضايا بالنك إلى وظيفة مترجم يقسم القضايا بالمركز الرئيسى هو نقل إلى عمل لا يختلف فى جوهره عن العمل الأصلى، لأن أعمال الترجمة من صميم العمل القضائى ولوازمه.^(٣) والنقل من قلم المستخدمين إلى الأرشيف لا يعتبر

(١) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣، ١٧، ص ٤٠١.

(٢) شؤون عمال القاهرة ١٩٢٥/١١/١ الفكهان جـ ١ ص ١١٠.

(٣) نقض ١٩٦٦/١/٢٣، ١٧ ص ٤٠١.

تعديلاً جوهرياً.^(١) وإن تخصص العامل للعمل بدائرة محافظة الغربية وحرمانه من الإشراف على مكتب بنها لا يبدو فيه التعسف، بل روعى فيه اتساع العمل بمحافظة الغربية مما يجعل من حسن الإدارة أن يصرف جهده لهذه المحافظة.^(٢)

وعلى عكس ذلك قضى بأن نقل المراسل الصحفى الخارجى إلى إدارة الإعلانات بالمؤسسة يعد تغييراً جوهرياً لأن عمل مندوب الإعلانات ليس من الأعمال الصحفية.^(٣) ويعتبر تغييراً جوهرياً تكليف رئيس الحلولية الذى يشرف على جميع العمال فى عملهم بعملية تقطيع الخلوى ووزنها وهو عمل أحد العمال الذى كان يشرف عليهم.^(٤)

٣- التعديل فى زمان ومكان أداء العمل:

الأصل هو أن يلتزم العامل بأداء العمل فى ظروف الزمان والمكان المتفق عليها فى العقد. ويمكن الاتفاق على هذه الظروف صراحة فى العقد. ويجوز أن يكون هذا التحديد ضمناً مستخلصاً من ظروف التعاقد وخاصة ما يتعلق منها بنوع العمل.

ويترب على التحديد الصريح أو الضمنى لزمان ومكان العمل أنه:

أولاً: لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل دون رضاه بأداء العمل فى زمان أو مكان مغاير لما تم الاتفاق عليه، ويجوز للعامل الامتناع عن تنفيذ هذا التكليف، دون أن يستطيع صاحب العمل ملاحقته بالجزاءات التأديبية بحجة إخلاله بشروط العقد.

ثانياً: لا يجوز للعامل الامتناع عن أداء العمل فى الزمان أو المكان المحدد فى العقد، كأن يمتنع حارس ليلى عن العمل ليلاً مطالباً بالعمل نهاراً.

(١) نقض ١٩٦٨/١٢/٤ البكرى جـ ٢، ص ١٤.

(٢) نقض ١٩٧٦/١٢/٢٦ الموارى جـ ٢، ص ١٩.

(٣) نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١، ص ٦٦٧.

(٤) شئون عمال القاهرة ١٩٦٣/٣/٢١ الفكهانى جـ ٨، ص ٥٠.

يشكل هذا الامتناع إخلالاً بالتزامه المتفق عليه مما يجيز ملاحقته بالجزاء التأديبي الذي قد يصل إلى حد إنهاء العقد لوجود ما يبرره.

أما إذا لم يتضمن العقد تحديداً صريحاً أو ضمناً لزمان أداء العمل أو مكانه، فإنه يجوز لصاحب العمل تحديد ذلك وإجراء التغيير اللازم لمصلحة العمل وحسن سيره، وذلك إستناداً إلى سلطته في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها.

ولكن يشترط في ممارسة هذه السلطة أن لا تنطوى على قصد الإساءة للعامل أو مخالفة القانون، فلا يجوز تكليف العامل بأعمال تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل أو تكليف المرأة بعمل خارج أوقات عمل النساء القانونية. ويجب أن لا يؤدي التغيير إلى الانتقاص من أجر العامل أو المساس بحقوقه المكتسبة.^(١)

ولذلك قضى بأن لصاحب العمل تنظيم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ومن ثم فله تحديد الترتيب الزمني للساعات الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية،^(٢) وله أن يحدد يوم الغلق الأسبوعي.^(٣) وتحويل العامل من وردية الليل إلى وردية النهار.^(٤) وله العدول عن الأذن للعمال المسيحيين ببدء العمل في العاشرة من صباح الأحد، إذا اقتضى العمل ذلك، وخلا عقد العمل من نص مانع.^(٥)

وإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من الحد القانوني وقرر صاحب العمل زيادتها إلى الحد الأقصى القانوني، ولم يمنعه في ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق،^(٦) وليس للعمال المطالبة بأجر إضافي عن الساعات الزائدة عن النظام السابق.

:

-
- (١) إسماعيل غانم، ص ٢٤٥.
(٢) نقض ١٥/٤/١٩٨٠ المؤاري جـ ٥، ص ٩١.
(٣) نقض ٨/١٢/١٩٦٠ طعن ٥٧٧ ص ٢٢٥.
(٤) نقض ٢٩/١١/١٩٨١ المؤاري جـ ٥، ص ٨٩.
(٥) نقض ٥/٥/١٩٧٣ المؤاري جـ ١، ص ١٧٧.
(٦) نقض ١٢/٣/١٩٦٩ المؤاري جـ ١ ص ١٧٢.

ويجوز نقل العامل من المركز الرئيسى إلى أحد فروع المنشأة أو من فرع إلى آخر، طالما لا يوجد نص فى العقد يمنعه من ذلك، وطالما أن هذا النقل يقتضيه صالح العمل فى المنشأة، ولا يقصد به الإساءة إلى العامل، ويصلح المكان الجديد لتمكين العامل من أداء العمل الذى يلتزم به، ولا يترتب على النقل تغيير غير جائز فى نوع العمل ولا انتقاص من الأجر أو تخفيض من الوظيفة.^(١)

ويتوافر سوء النية إذا كان المكان الذى نقل إليه العامل غير مرخص له بالعمل. لذلك نقضت محكمة النقض حكماً قضى بعدم مشروعية إمتناع العامل عن تنفيذ أمر نقله إلى محل آخر تابع لصاحب العمل ولكن غير مرخص بمزاولة المهنة فيه وهى مهنة صناعة النظارات الطبية وتجهيزها.^(٢)

٤- النقل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة:

تنص المادة ٦٩٦ مدنى على أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكن يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل.

يقرر النص لصاحب العمل سلطة نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله إذا ما اقتضت مصلحة العمل ذلك، ولو لم يرتكب العامل أى خطأ. ومن أمثلة النقل الأقل ملاءمة نقل العامل إلى منطقة نائية أو إلى عمل أقل من الناحية الأدبية البحتة أو إلى عمل يقتضى جهداً زائداً عن جهد العمل الأصلى.

وتكثر تطبيقات القضاء بالنسبة للنقل إلى عمل أقل ميزة. فقد قضى بأن "لصاحب العمل السلطة فى إتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا

(١) نقض ١٩٧٧/٢/٢٠ س ٢٨، ص ٤٨٦.

(٢) نقض ١٩٨٢/٦/٢ طعن ٧٥٢ س ٤٢ ق.

التنظيم إلى إنتقاص في عمولة العاملين لديه طالما أن هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد. وإذا كان الحكم المطعون فيه قد قرر أن الشركة إرتأت لحاجة العمل بما تعزیز الفرع التابع لها بموظف آخر مع الطاعن مما أدى إلى إنتقاص نصيبه في العمولة مستندا في ذلك إلى أسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير المتدب في الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون".^(١)

وقضى بأنه يجوز للشركة نقل العامل من وظيفة يستحق فيها مكافأة إنتاج إلى جانب أجره الثابت، إلى وظيفة جديدة غير مقرر لها تلك المكافأة، يكون النقل هنا مشروعاً طالما إقتضته مصلحة العمل ولم يثبت ثمة تعسف في إجراءاته.^(٢)

لا شك أن التعديل السابق هو من صميم التعديل الجوهرى للعمل، فكيف يجوز المشرع ذلك خلافاً للقاعدة السابقة المقررة في قانون العمل؟

تجيب محكمة النقض على ذلك بقولها: من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا إستبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنائه وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عبء إثباته.^(٣)

وقضت بأنه لا تريب على رب العمل إذا نقل المدعى من رئيس للقسم الطبى إلى طبيب نظراً لعدم الكفاية التى إستبانها صاحب العمل.^(٤)

وقضت بأن نقل الموظف إلى محافظة الجيزة في مركز أقل ميزة لا يعد عملاً تعسفياً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك بأن رأت الشركة إبعاد الموظف عن محل عمله بالقاهرة والذى ارتكب فيه الفعل الذى جوزى عليه بتحويل وظيفته إلى الوظيفة الأدنى، وعندما ألقى جزاء التحويل أعيد الموظف إلى القاهرة.^(٥)

(١) نقض ١٩٧٧/٢/٢٠ س ٢٨ ص ٤٨٦.

(٢) نقض ١٩٨٢/٦/٢ طعن ٧٥٢ س ٧٤٢ ق.

(٣) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ س ١٦، ص ٥٦٤.

(٤) نقض ١٩٧٠/٤/١٥ س ٢١، ص ٦٣٠.

(٥) نقض ١٩٨١/١٢/١٤ طعن ٥٢٨ س ٤٦ ق.

يتضح من ذلك أن من سلطة صاحب العمل التنظيمية نقل العامل إلى مركزه أقل ميزة أو ملاءمة وذلك إستناداً إلى تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له ولا يحده في ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متكبياً وجه المصلحة العامة التي يجب أن يتغياها إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة.^(١)

فالنقل هنا يتعلق بكفاية العامل، وعدم الكفاية لا تعبر في حد ذاتها خطأ تأديبياً، إلا أنها مبرراً لنقل العامل إلى مركز أقل يتناسب مع قدراته، حيث تقتضي ذلك مصلحة العمل وإذا رفض العامل قرار النقل كان لصاحب العمل الحق في إنهاء علاقة العمل.^(٢) أما في حالة ثبوت كفاية العامل فإنه لا يجوز نقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة، وإلا كان ذلك عملاً تعسفياً لا تقتضيه مصلحة المشروع ولا تبرره.^(٣)

ويقع على عاتق العامل عبء إثبات أن النقل قد تم بدون وجه حق. ويراقب القضاء وجه التعسف في النقل.

ولذلك قضى بأنه "لما كان الحكم المطعون فيه قد استظهر التعسف في نقل العامل مما إستخلصه من الظروف التي أحاطت بإصدار قرار النقل وملابسات النذب السابقة عليه والتي من شأنها أن تؤدي إلى ما رتبته الحكم عليها وكان تقدير القرائن المطروحة في الدعوى وإستنباط الواقع منها هو من إطلاقات قاضي الموضوع يستقل بتقديره فيها ما لم يخرج عما يؤدي إليه مدلولها، فإن ما يثيره الطاعنان في هذا الشأن لا يعدو كونه مجرد جملد موضوعي في تقدير محكمة الموضوع للأدلة بغية الوصول إلى نتيجة غير السق أخذت بها المحكمة وهو ما لا يجوز أمام محكمة النقض."^(٤)

(١) نقض ١٩٨٥/١/٢٧ طعن ٩١٥ س ٥٠ ق.

(٢) نقض ١٩٦٨/١٢/٤ الهواري جـ ١ ص ٢٠٢.

(٣) Cass. Poc. 10 fev. 1993. C. soc 1993 16.

(٤) نقض ١٩٨٤/٢/٦ طعن ١٧٦١ س ٥٣ ق.

٥- تغيير العمل للتطور التقنى:

يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتماشى مع التطور التقنى في المنشأة.^(١)

٦- تغيير العمل لأسباب اقتصادية:

في حالة الغلق الكلى أو الجزئى، وفي الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب الاقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكسّف العامل بعمل غير متفق عليه ولو أن يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦ : ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذى أقى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.^(٢)

الفرع الثانى

أداء العامل للعمل لنفسه مع بذل العناية المعتادة

يلتزم العامل بأن يؤدي العمل بنفسه والواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية

(١) ٧٦م أ.عمل.

(٢) م ٢٠١ أ.عمل.

والجماعية وأن يتجزأها في الوقت المحدد. وأن يذلل في تأديتها من العناية ما يذله الشخص المعتاد.^(١) يتضح مضمون هذا الالتزام في عدة أوجه:

(أ) ضرورة أداء العمل بنفسه :

الأصل أن التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصي، ذلك أن شخصية العامل وصفاته وكفاءته محل إعتبار في العقد ويعول عليها صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه، ومقتضى ذلك أن الوفاء بهذا الالتزام يجب أن يكون من نفس المدين به وهو العامل. ويتربط على ذلك عدة نتائج:

١- يجب على العامل أداء العمل المحدد في العقد بنفسه، وليس له أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه، وليس له أن يستعين بغيره في القيام بالعمل. ويعتبر ذلك تطبيقاً للقواعد العامة في الالتزام بعمل حيث لا يجوز تنفيذ العمل بواسطة الغير وضد إرادة الدائن، ذلك أن شخصية العامل وكفاءته محل إعتبار جوهري في إبرام عقد العمل. ومن ثم فإنه يكون لرب العمل الحق في رفض هذا الأداء الكلي أو الجزئي من شخص آخر غير العامل.

٢- لا يستطيع صاحب العمل إلزام العامل بإحلال غيره محله إذا إستحال عليه تنفيذ التزامه. وينفسخ عقد العمل عند وجود أى سبب قاهر يمنع العامل من الاستمرار في العمل، كما في حالة المرض الطويل.^(٢)

٣- ينقضى العقد بوفاة العامل، حيث يعتبر موت العامل سبباً لانقضاء عقد العمل وإنتهائه،^(٣) ولا ينتقل إلى ورثته، فهم لا يحلون محل العامل في تأدية العمل الذى كان ملزماً به، ولا يستطيع صاحب العمل إلزامهم بتأديته.

(١) ١/٦٨٥ مدن، ٥٦ عمل.

(٢) م ٦٩٧ مدن.

(٣) م ٦٩٧ مدن، ١٢٣ عمل.

٤- أما شخصية صاحب العمل فليست، في الأصل، محل اعتبار في إبرام عقد العمل، ومن ثم فإن العقد لا ينفسخ بوفاة رب العمل، ويجوز حوالة حقوق صاحب العمل قبل العامل إلى الغير بمقتضى تصرف فيما بين الأحياء. أما إذا تبين من ظروف التعاقد أن شخصية رب العمل كانت محل اعتبار في إبرام العقد، فإن العقد ينفسخ بوفاته، ولا تجوز حوالة حقه إلى غيره بغير موافقة العامل.

ولكن الطابع الشخصي لالتزام العامل لا يتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على ما يخالفه بما يترتب عليه من نتائج، ويسمح للعامل، حينئذ، بتكليف غيره أو الاستعانة به في القيام بالعمل المطلوب منه.

ولكن نفي الاعتبار الشخصي لا يفترض بل لابد من إتجاه إرادة الأطراف إلى استعاده، أو يجرى العرف بالخروج عليه، فيجوز للعامل الاستعانة بغيره في حدود ما يسمح به العرف والعادات المتبعة، كما هو الحال بالنسبة للعامل الزراعي والبواب الذى يستعين بغيره في القيام بأعمال النظافة في الأماكن المشتركة بالمبنى.

والقاعدة أن العامل يكون مسؤولاً عن عمل نفسه وعن عمل الشخص الذى يحل محله أو يستعمله أو يستعين به، لأن هذا الغير يتبع، عادة، العامل، ما لم يتبين من الظروف موافقة صاحب العمل على أن يكون الغير في تبعيته أى يصبح عاملاً لديه، هنا توجد علاقة عمل مباشرة بين الغير وصاحب العمل ولو أعطى العامل حرية إختيار المساعد له.^(١)

(ب) بذل العناية المعتادة :

يجب على العامل أن يبذل في أداء العمل المتفق عليه عناية الشخص المعتاد،^(٢) وذلك طبقاً للقواعد العامة في تنفيذ الالتزامات بشأن تحديد درجة

(١) Camerlynck, op, cit. P 235

(٢) م ٦٨٥ مدق، ٥٦ عمل. جمال زكى ص ٤١٢.

العناية المطلوبة من العامل في أدائه لعمله. تبنى المشرع المبدأ العام فيما يتعلق بدرجة العناية المطلوبة لتنفيذ الالتزام بعمل.

مؤدى ذلك أن سلوك العامل في تنفيذ العمل يقاس بمقياس السلوك العادى، وعلى هذا فإن من حق صاحب العمل أن يستلزم من العامل أن يبذل في تأدية عمله من العناية ما يبذله العامل العادى من فئة العمال التى ينتمى إليها بدرجة وكفاءته وخبرته. ويتحدد العامل العادى بأنه عامل من نفس درجة مهارة العامل ويبذل العناية الحرفية المعتادة، بحيث لا يُطلب أن يكون أشد حرصاً، ولا يقبل منه الزول دون هذا المستوى، وإلا تعرض للمسؤولية قبل صاحب العمل، ويمكنه مطالبة بالتعويض عن الضرر الذى أصابه من جراء ذلك. بل أن العامل يمكن أن يتعرض لإلغاء عقده، في حالة سوء أداء العمل، إستناداً إلى عدم الكفاءة الحرفية أو المهنية.

ويجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على أن تكون العناية المطلوبة من العامل أخف أو أشد من عناية الشخص المعتاد، فقد يتضح من ظروف التعاقد والقرائن المحيطة به أن صاحب العمل قد تطلب من العامل عند إبرام العقد درجة أعلى من العناية، وقد يستشف ذلك من إرتفاع الأجر المتفق عليه ودرجة المؤهل أو الكفاية الشخصية للعامل. وقد يتضح من التعاقد مع عامل عن بيئة من قلة كفاءته المهنية أو إهماله أنه يكفى منه عناية أقل من العناية المعتادة.

ويجوز، طبقاً للقواعد العامة، الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية عن خطأ العامل اليسر دون الخطأ العمد أو الجسيم. ولكن التساؤل يثور عما إذا كان يكفى لانقضاء مسؤولية العامل توافر أى خطأ في جانبه، أم يجب أن يكون الخطأ جسيماً.

تقتضى القواعد العامة بقيام مسؤولية العامل إذا ارتكب خطأ ترتب عليه الإضرار بصاحب العمل، ولا محل لاشتراط درجة معينة من الجسامة في الخطأ لانقضاء المسؤولية، ولكن تقدير الخطأ ينبغي أن يتم على ضوء الظروف الخارجية التى تحيط بالعامل في أداء العمل، وتحديد ما إذا كان الضرر ناجماً على خطأ العامل وحده أم بالاشتراك مع آخرين. مؤدى ذلك إن درجة

الخطأ لا تؤثر على مسؤولية العامل إلا أنها تؤثر في الجزاء الموقع عليه، فالخطأ الذى يبرر الفصل المشروع هو الخطأ الجسيم.

(ج) الاحتفاظ والارتقاء بمستوى المهارة :

يجب على العامل أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.^(١)

يجب على العامل أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وفقًا للنظم والإجراءات التى يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفى حدود الإمكانيات المتاحة.

يجب على العامل الحفاظ على مستوى كفاءته التى أختير على أساسها بل والعمل على الإنماء المستمر لمهارته المهنية. ولكن واجب إنماء المهارة يدخل فى إطار إطاعة أوامر صاحب العمل والعمل بتوجيهاته، وفى حدود الإمكانيات التى يوفرها للعامل وبما ينظمه من برامج ودورات. ومخالفة العامل لهذا الواجب تعدّ إخلالاً بالتزام جوهرى يستتبع مسئوليته التأديبية وقدرة صاحب العمل على فسخ العقد أو إنهاءه بغير مسؤولية عليه.

ويستقر قضاء النقض على أن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا إستبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنجاءه وعلى من يدعى صحة هذا المأخذ والتصف فى إنهاء العقد عبء إثباته. ومن ثم فإن عدم صلاحية العامل للنهوض بأعباء وظيفته كمقتضى إدارى يعتبر مأخذاً مشروعاً لإنهاء علاقة العمل.^(٢)

(١) م ٥٦ ك عمل.

(٢) نقض ١٢/٥/١٩٦٥ س ١٦ ص ٥٦٤.

(د) الالتزام بتعليمات السلامة والصحة المهنية:

يجب على العامل تنفيذ كافة التعليمات الخاصة بوسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل التي تكفل الوقاية من أضرار ومخاطر العمل. وتجدر هذه التعليمات مصدرها في لوائح العمل وعقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي والقرار الوزاري.

وتعد مخالفة العامل لتلك التعليمات إخلالاً بالالتزام جوهرى يستوجب مسئوليته التأديبية، ويجوز فصل العامل بغير مسؤولية على صاحب العمل، وذلك بشرط إنذار العامل كتابة وأن تكون التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.^(١)

(هـ) محافظة العامل على أشياء وأدوات العمل

يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء الخاصة بالعمل. وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم أن يندل في ذلك عناية الشخص المتحاذ.^(٢)

يدخل في ذلك كل من الأدوات والآلات التي تسلم للعامل ليعمل بها، والمواد الأولية التي توجد تحت تصرفه لتصنيعها، والمواد المصنوعة التي تظل في حراسته. ولا يقتصر التزام العامل في المحافظة على هذه الأشياء بل ينبغي أن يستخدمها فقط لغرض العمل وفي الأماكن والأوقات المسموح فيها.

والقاعدة أن التزام العامل في هذا المجال هو التزام ببذل عناية، وهو في ذلك يلتزم بأن يندل في ذلك مستوى عناية العامل العادى. ويعتبر العامل مخلاً بالتزامه إذا تسبب بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات العمل، ونفس الحكم إذا قام باستخدام هذه الأشياء في الأغراض الشخصية.

(١) م ٦٩ عمل.

(٢) م ٥٦ د/عمل.

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات تقصير العامل في المحافظة على الأشياء الخاصة بالعمل.

ويترتب على إخلال العامل بالتزامه تعرضه للمسؤولية التأديبية والتزامه بتعويض صاحب العمل عن الضرر الناشئ عن ذلك، بل ويجوز لرب العمل أن يقتطع المبلغ اللازم نظير ذلك من أجر العامل بالشروط التي رأيناها من قبل. بل أن الخطأ الجسيم من العامل في هذا المجال يميز فصله بغير مسؤولية على صاحب العمل.

المطلب الثاني

إطاعة أوامر صاحب العمل

يجب على العامل تنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ واجبات التي تدخل في نطاق العمل المتوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو لم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.^(١)

يلتزم العامل بالخضوع لأوامر صاحب العمل فيما يتعلق بتنفيذ العمل تحت إشرافه وتنظيمه. ذلك أن صاحب العمل يتمتع، داخل المشروع بسلطة الإدارة والتنظيم والإشراف، وله سلطة وضع لائحة العمل وإصدار المنشورات والقرارات التي يوجهها للعاملين.

ونعرض، في هذا المقام، لأساس سلطة صاحب العمل في الإدارة، وسلطته في الإدارة والتنظيم والإشراف، وسلطته في وضع لائحة العمل.

الفرع الأول

أساس سلطات صاحب العمل

انقسم الفقه بصدد تأسيس سلطة صاحب العمل في الإدارة وإصدار الأوامر واللائحة. يمكن إجمال ذلك في نظريتين، وظهور اتجاه وسط بينهما.

(١) م ٥٦/ب عمل.

(أ) - الأسس التعاقدية :

ذهب البعض إلى أن سلطات صاحب العمل تجدد أساسها في عقد العمل. فالعامل عندما يدخل في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل يقبل الخضوع لسلطته الآمرة ولللائحة الداخلية والجزاءات التأديبية. فبمقتضى العقد يضع العامل نشاطه تحت إمرة صاحب العمل وإدارته. وأن عقد العمل يفرض تبعية العامل لرَب العمل في شأن العمل المتفق عليه.

وتعتبر لائحة العمل مجرد إتفاق تبعى مكمل لعقد العمل، وتستمد منه قوتها الملزمة. أن نصوص اللائحة، هي بنود عقدية إقترحها صاحب العمل وقبلها العامل. هذا الرضاء يكون صريحاً، في بعض الأحيان، ويكون ضمياً، في أغلب الحالات، يستخلص من عدم اعتراض العامل على اللائحة.

يتسم هذا الاتجاه بالطابع الفردي، وهو النظرية التقليدية التي ولدت في ظل النظام الرأسمالي الحر، حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إنشاء وتنظيم وإنهاء علاقة العمل، وله السلطة التقديرية في إدارة المشروع بوصفه المالك له. فحقوق وديون المشروع تدخل في ذمته المالية، ويلتزم العمال بتبعيته طبقاً للعقد المبرم معه. مؤدى ذلك أن السلطة الآمرة تكمن في الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل بوصفه المالك للمشروع وفي العقد الذي أبرمه مع عماله.

ويرتب على هذا التصوير إعتبار لائحة العمل شريعة المتعاضدين فهي تلزم صاحب العمل والعمال، ويتقيد بها القاضى فلا يستطيع تعديلها، وليس شحكمة النقض مراقبة محكمة الموضوع في تفسير بنودها طالما كان التفسير غير منحرف عن مدلول أحكامها.^(١)

(ب) الأسس التنظيمية :

يرى هذا الاتجاه أن المشروع ما هو إلا مجتمع صغير في حاجة إلى قانون ينظمه ويحقق أغراضه، ولا بد من وجود قواعد تنظم سلوك أفراده.

(١) Savatier et Rivero, Droit du travail, p 185

وصاحب العمل هو مالك المشروع الذى يتحمل مخاطرة ومسؤولياته، ومن ثم فهو صاحب السلطة الرئاسية فيه، ويتولى، بالتالى، سلطة التشريع، وسلطة الإدارة والأمر، وسلطة التأديب.

يؤسس هذا الرأى سلطة صاحب العمل على وصفه كرئيس للمشروع، وهو مجتمع يقوم الترابط الكامل بين أفراده، وتستند علاقات العمل إلى هذا الترابط المعمول به فيه، فالعقد مجرد شرط لانضمام العامل إلى عضوية مجتمع المشروع وخضوعه لنظامه وقانونه الذى تمثله لائحة العمل.

ويترب على هذا التصوير أن تطبيق اللائحة يتوقف على الإشهار عنها واستيفاء إجراءات العلانية، ويكون غحكمة النقض بسط رقابتها على تفسير المحاكم لللائحة، ويخضع إصدار اللائحة إلى قيود يفرضها القانون وإلى رقابة إدارية وقضائية، ويخضع جميع العمال لللائحة أيا كان وقت إنضمامهم للمشروع، وأخيراً فإن سلطات صاحب العمل لا تمارس إلا لمصلحة المشروع.

(ج) الاتجاه الحديث:

يذهب الاتجاه الحديث إلى الجمع بين الأساس التعاقدى والأساس التنظيمى نظراً لصعوبة تأسيس سلطة صاحب العمل على الفكرة العقدية أو اللابحية وحدها.^(١)

أن سلطة رب العمل تمارس من أجل مصلحة المشروع، وتلك السلطة هى مجرد تطبيق لظاهرة علمية موجودة فى أى جماعة أو مجتمع منظم، وترتبط بالضرورات الفنية اللازمة لحسن تنظيم العمل. أن السلطات التى يتمتع بها صاحب العمل توجد دائماً داخل أى جماعة أو مجتمع منظم، وترتبط بالضرورات الفنية اللازمة لحسن تنظيم العمل. أن السلطات التى يتمتع بها صاحب العمل توجد دائماً داخل أى مجتمع وهى ضرورة لتنظيم العمل وحسن سير المشروع.

(١) L. Caen, D. du travail, p. 147

فالمشروع مجتمع منظم يقوم على التدرج الرئاسي الذي يتمتع فيه المدير المسؤول بعدة سلطات: سلطة الإدارة، وسلطة إصدار اللوائح والقرارات التنظيمية، والسلطة التأديبية.

ولكن العامل لا يدخل في نطاق سلطة صاحب العمل إلا عن طريق إبرام عقد العمل، ومن ثم فإن الالتزام بالخضوع لهذه السلطة ينبع من العقد. فلا يمكن لصاحب العمل ممارسة سلطاته على عماله ويضعها موضع التنفيذ إلا عن طريق عقد العمل.

أما عن لائحة العمل فإنها تتضمن نوعين من الأحكام :

أولاً: الأحكام التي تتناول المسائل التنظيمية للعمل وتحدد المخالفات والجزاءات التأديبية. تتسم هذه الأحكام بالطابع التنظيمي، وتعلق بسير العمل في المشروع، وتحقيق النظام، وتوفير الشروط الصحية ووسائل الوقاية من أخطار العمل، وتحديد أوقات وفترات الراحة. تتأسس هذه الأحكام على سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه واتخاذ اللازم نحو حسن سيره، وله حرية تقديرها وتعديلها دون تحرى رضا العامل. ويتقيد صاحب العمل في ذلك بما يفرضه القانون من قواعد وأن يتغيا مصلحة العمل، وهو خاضع للرقابة الإدارية والقضائية على السواء.

ثانياً: الأحكام المكملة لعقد العمل، ويتعلق موضوعها بتنظيم تفصيلات الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، مثل البنود المتعلقة بالأجر ومهلة الأخطار والأجازات، وهي أحكام ذات طبيعة عقدية تستمد قوتها الملزمة من رضا العامل بها صراحة أو ضمناً. ويتمتع صاحب العمل بحرية تحديدها بشرط مراعاة الحدود التي يسمح له فيها المشرع بذلك، وبشرط عدم المساس بمضمون العقد المبرم مع العامل.

الفرع الثاني

سلطة الإدارة والتنظيم والإشراف

نعرض لضمون سلطة الإدارة ثم نبين نطاق هذه السلطة وقيود ممارستها.

(أ) مضمون سلطة الإدارة

استقر القضاء على أن صاحب العمل يملك سلطة تنظيم إدارته على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته فى هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد فى الإساءة إلى عماله.^(١) وسلطة رب العمل فى تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليها.^(٢) وتضخ أبعاد تلك السلطة فى عدة مجالات من خلال قضاء محكمة النقض:

١- **تغيير أو تعديل الآلات:** "قيام رب العمل بإجراء تعديل فى آلات المصنع والأصناف المنتجة هو تنظيم للمنشأة يملكه بغير معقب، ولا يعتبر تغييراً فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية يحول العمال الحق فى المطالبة بزيادة فئات الأجور المتفق عليها".^(٣)

٢- **تضييق النشاط وإنهاء العقود:** من سلطة رب العمل تنظيم منشأته وإتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته فى ذلك تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليها، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفضل بعمل آخر.^(٤)

ولصاحب العمل السلطة فى تنظيم منشأته باعتباره أن المالك لها والمسؤول عن إدارتها ولا معقب على رأيه إذا رأى، لأزمة اقتصادية ظهر

(١) نقض ١٢/٨/١٩٦٠ س ١١ ص ٦٤٤.

(٢) نقض ٤/٦/١٩٦٦ س ١٧ ص ٨٢١.

(٣) نقض ٥/٢٦/١٩٦٥ س ١٦، ٦٢٤.

(٤) نقض ١٥/١٢/١٩٦٧ س ١٨ ص ٣٥٧.

أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به، تضيق نشاطه أو تضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في إتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة لتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة.^(١)

٣- تنظيم أوقات العمل: لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون.^(٢)

وقد نظم المشرع ساعات وأيام العمل والراحة الأسبوعية ووضع حداً أقصى لساعات العمل وأجاز لصاحب العمل، عدم التقيد بهذه الأحكام في أحوال معينة أوردتها على سبيل الحصر يكون له فيها أن يكلف العامل بالعمل ساعات إضافية، وإعتبر اشتغال العامل في غير ساعات وأيام العمل التي ألزمه القانون بما عملاً إضافياً.^(٣)

٤- تعديل الأجور والتمييز فيها: يجوز لصاحب العمل أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، ولا يجوز التحدى في هذا الشأن بقاعدة المساواة بين العاملين لسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته، فضلاً عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة وإنما هي مشروطة بتماثل الأعمال والظروف منعاً من التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة إلا عند التساوى في الظروف.^(٤)

ولكن لا يجوز لصاحب العمل أن يتذرع بحقه في تنظيم منشأته ليعدل بإرادته المنفردة من طريقة تحديد الأجر بما يؤدي إلى خفض أجور

(١) نقض ١٩٨٩/٢/١٣ طعن ٣٦ س ٥٣ ق.

(٢) نقض ١٩٧٠/٤/١٥ س ٢١ ص ٦٣٠. وتنص المادة ٥٦/ عمل على أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

(٣) نقض ١٩٨٧/١٢/١٣ طعن ٤٦٦ س ٥٢ ق.

(٤) نقض ١٩٨٦/١٢/١٥ طعن ٢٨ س ٥١ ق.

عماله. وله قانوناً أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج، ولا يترتب عليه تخفيض أجور العمال.^(١)

وبما لرب العمل من سلطة تنظيم منشأته وإتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، فإنه يسعه ويكون له، تعديل الأوضاع المادية لمختلف الخدمات التي تؤديها وإعادة توزيعها على عماله ومستخدميه وتحديد اختصاصات كل منهم بما يتفق مع صلاحيته وكفايته ومؤهلاته طالما أنه لا يمس أجورهم ومراكزهم الأدبية.^(٢)

ولصاحب العمل السلطة في إتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشأته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا التنظيم إلى إنتقاص في عمولة العاملين لديه طالما أن هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد.^(٣)

٥- تقدير كفاية العامل ونقله أو ترقيته: من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل عقد العمل أو إنقائه، وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عبء إثباته.^(٤) ومن سلطة كذلك أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه، لا يختلف اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهي علاقة العمل.^(٥)

(١) نقض ١٩٨٢/٢/٢٠ طعن ٢١٠ س ٤٣ ق.

(٢) نقض ١٩٦٧/٣/١٥ س ١٨، ص ٦٣٦.

(٣) نقض ١٩٧٧/٢/٢٠ س ٢٨ ص ٤٨٦.

(٤) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ س ١٦، ص ٥٦٤ سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته ونقل

العامل في أي وقت. شرطه. أن يكون لمصلحة العمل. ليس للعامل أن يتشبث بالبقاء

في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين طالما نقل إلى وظيفة تعادل وظيفته في

الدرجة والمرتب. علة ذلك. رفضه النقل في هذه الحالة. أثره. لصاحب العمل إنهاء

علاقة العمل. (الطعن رقم ١٨، ١٨٦٥ لسنة ٧٢ ق - جلسة ٢٤/٦/٢٠٠٤.

(٥) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧، ص ٤٠١.

ومن غير الجائز أن يفرض العامل قصراً على رب العمل في وظيفة معينة على الرغم منه. لأن ذلك من شأنه أن يخل بما له من سلطة في تنظيم منشأته باعتباره مسؤولاً عن إدارتها وهو ما لا يتأتى إذا أُجبر على تشغيل عامل في وظيفة يرى أنه غير كفء لها.^(١)

لرب العمل تكليف العامل بالعمل الذي يصلح له،
ويحتاج إليه في تنظيم العمل بالمنشأة، مادام أنه لم يقصد الإضرار به.^(٢) وله **نقل العامل** في أى وقت طالما إقتضت مصلحة العمل ذلك، وليس للعامل أى حق في البقاء في جهة معينة أو وظيفة بعينها ضد مصلحة العمل، ويسرى قرار النقل إلا أن يثبت العامل أنه أفقد مقوماته القانونية لعدم إستيفاء الشروط والأوضاع المقررة ثم دون ما يبرره من مقتضيات العمل ودواعيه، أو بقصد الإساءة إلى العامل أو سترأ لجزاء تأديبي.^(٣)

المقرر أن لصاحب العمل بما له من سلطة تنظيم المنشأة أن يقصر **الترقية** على منطقة عمل واحدة داخل الوحدة الاقتصادية وذلك فيما بين الأعمال التى تتمثل في طبيعتها وتحتاج إلى تأهيل معين وخبرة متميزة.^(٤)

الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على جهة العمل أن تجربها متى حل دوره في الترقية واستوفى شروط شغل الوظيفة الأعلى، بل هى صاحبة الحق في تقدير الوقت المناسب لإجرائها حسابات تقضى به المصلحة العامة ولا إلزام عليها في شغل الوظيفة الخالية في تاريخ معين.^(٥)

منح المشرع مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية سلطة تقديرية يضع بمقتضاها الضوابط والمعايير للترقية بحسب ظروف الوحدة التى يديرها

(١) نقض ١٩٧٣/١٢/٢٤ س ٢٤ ص ١١٣٠.

(٢) نقض ١٩٨٩/٦/٢٥ طعن ٧٥٧ س ٥٤ ق.

(٣) نقض ١٩٨٩/١٠/٣٠ طعن ٨٧٦ س ٥٤ ق.

Cass. Soc. 10 mars 2004, Bull. N. 84.

(٤) نقض ١٩٩٠/١/٢٩ طعن ١٩٦٩ س ٥٥ ق.

(٥) نقض ١٩٩٠/٣/٤ طعن ١٨٦٢ س ٥١ ق.

وطبيعة نشاطها ما دامت غير مجانية للقانون وعامة التطبيق وتهدف إلى رعاية الصالح العام.^(١) كما منح جهة العمل وحدها حق اختيار الأصلاح ولا يحدها في ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا خرجت عن هذه المعايير والضوابط وتكبت وجه المصلحة العامة التي يجب أن تنفيها إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة.^(٢)

لما كانت رقابة القضاء على تقارير الكفاية لا يصح أن تتجاوز التقرير بطلانها أو عدم الاعتماد بها إذ لا يجوز للقضاء أن يقيم نفسه محل جهة العمل في تقدير كفاية العامل أو تعديلها، ومن ثم فإنه ما كان يسوغ تحكّمة الاستئناف، بعد أن خلصت إلى بطلان تقرير المطعون ضده، أن تقضى بتعديل درجة كفايته وما يترتب على ذلك من فروق مالية وكان عليها أن تقف عند حد القضاء ببطلان التقرير.^(٣)

(ب) نطاق سلطة الإدارة وقيود ممارستها

يلتزم العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المكلف به أو الذي يدخل في وظيفته. لا يقتصر الالتزام بالطاعة على الأوامر والتعليمات الصادرة من رب العمل شخصياً. بل يمتد ليشمل كل ما يصدر عن نوابه ووكلائه وممثليه المفوضين في إدارة العمل والإشراف عليه، وذلك كمدير المصنع أو رئيس العمال، كل منهم في حدود الاختصاص الموكول إليه.

ولكن سلطة صاحب العمل في الإدارة وما يقابلها من التزام العامل بالطاعة ليست مطلقة، بل تتحدد بضوابط معينة:

١- **الحياة الخاصة للعامل:** تثبت سلطة رب العمل على العامل في إطار العمل الذي يقوم به لحسابه، وتقف هذه السلطة في الإشراف

(١) نقض ١٩٩٠/٥/٢٤ طعن ١٦٢١ س ٥٦ ق.

(٢) نقض ١٩٩١/١١/١٨ طعن ٨٢٥ س ٥٩ ق.

(٣) نقض ١٩٩١/١١/٢٥ طعن ١٨٠٦ س ٥٥ ق.

والرقابة خارج هذا الإطار، فليس لصاحب العمل إصدار أوامر أو توجيهات تتعلق بحياة العامل الشخصية أو الخاصة أو سلوكه الخارجي،^(١) طالما كان قائماً بتنفيذ عمله على النحو المطلوب. ولا يخضع العامل لإدارة رب العمل إلا إبان وجوده في مكان وزمان العمل.

تحدد سلطة الإدارة في نطاق الحياة المهنية للعامل، ويقتصر الإشراف على العامل في نطاق العمل وزمانه ومكانه، وليس لصاحب العمل التدخل في الحياة الخاصة لعماله أو نشاطهم اللبني أو السياسي. ولا يجوز لصاحب العمل اقتحام خلوة العامل وتفتيش أوراقه الخاصة أو مراقبة أحاديثه.

ويجب الفصل بين الحياة المهنية للعامل وحياته العائلية، فليس لصاحب العمل أية رقابة عليها، ولا يمكن مؤاخذه العامل بسبب زواجه أو طلاقه.

ويستثنى من ذلك الأشخاص الذين يقومون بأعمال تستوجب إعتبارات شخصية وقيم أخلاقية معينة كالمرئي ومديري مدارس البنات، ولا شك أن سلوك هؤلاء الأشخاص خارج العمل يكون له تأثيره المباشر عليه، ومن ثم يجوز لصاحب العمل توجيه سلوك العامل الخاص خارج نطاق العمل. يحق لصاحب العمل الاعتداد بالحياة الخاصة للعامل إذا كان من شأنها التأثير في حسن سير العمل أو سمعته، كما لو كان من شأن ظروف الحياة الخاصة الإضرار بسمعة صاحب العمل وسمعة المشروع بصفة عامة.

٢- عدم مخالفة العقد أو القانون: تتقيد سلطة صاحب العمل في الإدارة بعدم مخالفة شروط العقد والقوانين الآمرة والنظام العام والآداب وأحكام عقد العمل الجماعي أو المشترك إن وجد. فالعامل لا يلزم باتباع الأوامر التي تنطوي على مخالفة القانون أو تعتبر جريمة

Cass. Plen. 19 Mai, 1978, D. 1978, P. 541 (١)

جنائية. ويتقيد صاحب العمل في إدارته لمنشأته بما تم الاتفاق عليه في عقود العمل الفردية أو الجماعية.^(١)

ويجب من ناحية أخرى ألا يترتب على إطاعة أوامر صاحب العمل تعرض حياة العامل أو زملائه للخطر، فلا يجوز تكليف العامل بعمل به بعض المخاطر دون توفير أدوات وأجهزة الوقاية اللازمة لحمايته.

(١) أنظر مثلاً لذلك قضاء النقض: مؤدى نصوص المواد ٦٠٧، ٨١٤، ١٥٠، ٢٢٢، ٢٨١، ٣٢٠، ٣٢٠، ٣٢٠، ٣٢٠ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبتروك والى أصدرها مجلس إدارتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين في قطاع البترول أن اللائحة قد أوجبت على كل شركة من شركات القطاع العام للبترول وضع جداول توصيف وتقييم الوظائف بما بما يتضمن وصف لكل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها مستهدفة بذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعي يعتد في الرتبة بالدرجة المالية المقررة لها ويخضع من يعين لديها لقواعد التعيين الواردة بتلك اللائحة وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بغض النظر عن نوع إجازته العلمية أو خبرته العملية مما قد يؤهله لوظيفة أعلى من تلك التي عين عليها وقد أجازت اللائحة للشركة تحديد أجور المعينين من ذوي الخبرة بما يجاوز بداية أجر مستوى الوظيفة بقيمة العلاوة عن كل سنة من سنوات الخبرة الزائدة ويحد أقصى أربع عشرة علاوة وهو أمر جوازى للسلطة المختصة بالتعيين تترخص فيه استثناء من قواعد التعيين إذا ما رأت الإفادة من خبرة وكفاءة العامل ولازم ذلك أن يكون المناط في تحديد أقدمية العامل والأجر المقرر للوظيفة بما ورد بقرار التعيين فلا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن المطعون ضده عين لدى الطاعة في ١٩٩٤/١١/١٣ بوظيفة طبيب بالمستوى الأول بقطاع الخدمات الطبية بالإدارة العامة للشئون الإدارية بمرتبة بالإضافة إلى ٥٠% علاوة إضافية وحسب له مدة خبرة سابقة مقدارها ثلاث سنوات وتم إرجاع أقدميته في التعيين إلى ١٩٩١/١١/١٣ وهى مدة الخبرة التي اشترطتها الطاعة للتعيين بالوظيفة حسبما ورد بالإعلان رقم فإنه لا يحق له المطالبة بتعديل أقدميته على خلاف ما ورد بقرار التعيين ولا إلزام على الطاعة إن هى لم تستعمل الرخصة المخولة لها بحساب مدة الخبرة السابقة فيما زاد عن الثلاث سنوات. (الطعن رقم ٦٣٨ لسنة ٧٠ ق جلسة ٢٠٠١/٤/٨).

٣- الالتزام بالقواعد التي يضعها صاحب العمل: يلتزم

صاحب العمل في إدارته لمشروعه بالقواعد التي يضعها هو، وتمثل غالباً في لائحة تنظيم العمل. فاللائحة، كما أنها ملزمة للعامل، تلزم صاحب العمل لما تنطوي عليه من توحيد نظام العمل في المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم.

٤- البعد عن التعسف: إن سلطة صاحب العمل في تنظيم وإدارة

منشأته لا تمارس إلا بقصد تحقيق مصلحة العمل والإنتاج، ولا ينبغي استخدامها بقصد الإساءة للعامل. ويقع على عاتق العامل إستناداً إلى سلطته في الإدارة عبء إثبات التعسف في استعمال السلطة أى أنما إستعملت بقصد الإساءة إليه. ويراقب القضاء توافر قصد الإساءة من عدمه.

وإذا اتسمت أوامر صاحب العمل بالمشروعية فإن عدم إطاعتها يعتبر مخالفة تأديبية يُسأل عنها العامل، كما أنها إخلال بالالتزام جوهرى من التزامات العامل، يتعرض بسببه لتوقيع الجزاء التأديبي وتثور مسئوليته عن الأضرار التي تحدث بسبب هذا الإخلال.

فالعامل يكون مسئولاً عن الضرر الناجم عن إخلاله بتنفيذ التعليمات التي تلقاها إذا كانت صريحة ولم يكن لديه سبب كاف في عدم مراعاتها، أما إذا كان لديه مثل هذا السبب ولم يكن ثمة خطر في التأخير، فيلزمه أن ينبه صاحب الأمر وينتظر منه تعليمات جديدة.

وإذا اتسمت أوامر صاحب العمل بعدم المشروعية فسإن للعامل الامتناع عن إطاعتها بغير مسئولية تأديبية عليه. فإذا أصر رب العمل عليها مما دفع العامل إلى إتهاء عقده فإن ذلك يكون قد تم بطريق غير مباشر من جانب صاحب العمل وعلى مسئوليته.

الفرع الثالث

لائحة تنظيم العمل والجزاءات

(أ) مفهوم

يجرى العمل في المنشآت على وضع لائحة النظام الأساسي للعمل، ويُطلق عليها لائحة العمل أو اللائحة الداخلية. وهي الإطار الذي توضع فيه أحكام الإدارة والتنظيم الخاصة بالعمل. ويتولى وضعها رئيس المشروع لسير العمل فيه. وتتضمن قواعد تنظيم العمل في المنشأة كالمواعيد والراحات والأجازات، بالإضافة إلى تحديد الأخطاء التي قد تقع من العامل والجزاء على كل منها.^(١)

(ب) نطاق الالتزام بوضع اللائحة

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل الصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.^(٢)

يتضح من ذلك أنه نظراً لأهمية اللائحة في تنظيم العمل وبيان حقوق والتزامات الأطراف التي لا يتضمنها عقد العمل عادة، ألزم ادشروع كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر بإصدار لائحة لتنظيم العمل والجزاءات.

(١) جمال ذكي ص ٥٩، ١٢٢

(٢) وعقوبة مخالفة ذلك الحكم هي الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة، وتحدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف في حالة العود م ٢٤٧ عمل.

يقع الالتزام بوضع اللائحة على عاتق صاحب العمل الذى يستخدم فى مشروعه عشرة عمال فأكثر، وذلك بغض النظر عن نوع العمل الذى تتم مباشرته. ولا يسرى هذا الإلزام، بالتالى، إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال، ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل الذى لا تخضع علاقته بعماله لأحكام قانون العمل وإنما تخضع لقانون المدنى، كمن يستخدم عدة خدم فى موله. وإذا لم يضع صاحب العمل لائحة، هنا تسرى اللائحة النموذجية التى يصدرها وزير العمل.

ويتحدد نطاق الالتزام بوضع اللائحة فى مكان ظاهر، بعدد العمال المستخدمين فى المشروع الواحد وليس فى المنشأة. يلتزم صاحب العمل بوضع اللائحة إذا كان يستخدم فى مشروع واحد عشرة عمال فأكثر، ولو كان مشروعه يضم عدة منشآت لا يبلغ عدد عمال كل منها عشرة.

وإذا تعددت مشروعات صاحب العمل وكان لا يبلغ عدد عمال كل منها عشرة فإنه لا يلتزم بوضع لائحة عمل فى مكان ظاهر. ولكن ليس معنى ذلك انعدام حق صاحب العمل فى وضع مثل هذه اللائحة، بل إن وضع اللائحة أمر مقرر لكل صاحب عمل بمقتضى ما له من سلطة وإشراف على العمل والعمالين لديه دون توقف على رضا العامل وتصريح المشرع، وتكون اللائحة الموضوعية ملزمة لصاحب العمل وعماله.

(ج) إجراءات إعداد اللائحة ونفاذها

١- يستقل صاحب العمل بوضع اللائحة، ويجب عليه بعد إعدادها، أن يرسلها إلى الجهة الإدارية المختصة للتصديق عليها، فهو يتقدم إلى مديرية القوى العاملة والتدريب الواقع فى دائرتها مقر المشروع بثلاث نسخ من اللائحة.

٢- يجب على المديرية، قبل التصديق على اللائحة، إرسال نسخة إلى اللجنة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة لإبداء ملاحظاتها. فإذا لم تكن هناك لجنة نقابية فرسلها إلى النقابة العامة التى يدخل عمال المنشأة ضمن التصنيف التابع لها. فلا بُد من أخذ رأى النقابة بالنسبة للائحة قبل

التصديق عليها، ولكن هذا الرأي غير ملزم للجهة الإدارية، فلا يشترط موافقة النقابة على اللائحة بل مجرد أخذ رأيها، ولا يلزم أخذ الرأي على اللائحة إذا كانت مطابقة لللائحة النموذجية التي حازت على موافقة النقابة.

٣- يجوز للجهة الإدارية التصديق على اللائحة أو الاعتراض عليها إذا تضمنت أحكاماً مخالفة للقانون أو في حالة نقصها. والتصديق واجب عند وضع اللائحة، ويتعين كذلك التصديق على كل تعديل فيها، ليكون نافذاً في مواجهة العمال. وإذا اعتمدت الجهة الإدارية اللائحة فإنها تسلم صورة معتمدة إلى صاحب العمل وأخرى للمنظمة النقابية المعنية وتودع النسخة الثالثة بسكرتارية المديرية.

وفي حالة الاعتراض فإن اللائحة تعاد إلى صاحب العمل لاستيفاء الملاحظات المطلوبة منه. ولا يجوز للجهة الإدارية القيام بإجراء تعديل أو تنقيح في اللائحة. ولصاحب العمل الطعن على قرار الجهة الإدارية بعدم التصديق على اللائحة أمام القضاء الإداري.

ويعتبر في حكم التصديق على اللائحة، عدم الاعتراض عليها خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تقديمها. فإذا مضت هذه المدة دون تصديق الجهة الإدارية على اللائحة المقدمة إليها أو الاعتراض عليها اعتبر أن هناك قراراً ضمياً بالموافقة عليها.

٤- تقوم وزارة العمل بوضع أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات، ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائح العمل لديهم. وهذه الأنظمة إرشادية بحتة لا تلزم أصحاب الأعمال لأن الغرض منها مجرد الاسترشاد. ولا يجوز للجهة الإدارية أن تعترض عليها لمجرد مخالفتها

لذلك اللائحة، وإلا كان قرارها مشوباً بغيب تجاوز السلطة. فاللائحة لا تلتزم إلا بالأحكام الآمرة الواردة باللائحة النموذجية.^(١)

ويجوز قضاء النقص على أن وضع أنظمة نموذجية لا يؤثر في أنه لا يوجد لللائحة النظام الأساسي أى شكل معين. ويتوافر وجود اللائحة من مجرد وجود قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية حتى ولو لم يطلق على هذه القواعد لفظ لائحة، فالعبرة بما اشتملت عليه لائحة النظام الأساسي للعمل من نصوص لا يعنواها.^(٢)

٥- يجب على صاحب العمل وضع اللائحة في مكان ظاهر في المنشأة في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر، وبعد ذلك بمثابة إجراء شهري لللائحة. ويتربط على إغفاله عدم نفاذ اللائحة في مواجهة العمال.

وينطبق نفس المبدأ على كل تغيير يجرى في اللائحة. ولكن ليس للعامل، الذى يعلم باللائحة أو بالتعديل فيها، أن يتمسك بعدم تعليقها للنهرب من أحكامها. فقد قضت محكمة النقض بأن عدم وضع اللائحة في مكان ظاهر بالمؤسسة لا يمنع من نفاذها ما دامت معلومة للعامل لتحقيق الغرض من إعلانها.^(٣) ولكن يجب إثبات العلم اليقيني

(د) مضمون اللائحة

تتضمن اللائحة عادة المسائل المتعلقة بتنظيم العمل بشأن نظام الأمن والسلامة المهنية والحماية من المخاطر ونظام التفتيش الخاضع له العمال ونظام الاستئذان من العمل والتدرج الرئاسي في العمل ونظام العلاج والكشف الطبي.

وتتناول اللائحة كذلك المسائل التفصيلية المتعلقة بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، شأن تحديد مواعيد العمل وفترات الراحة وكيفية

(١) القرار ٢٠٠٣/١٨٥ بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل، الوقائع، العدد

٢٢٧ تابع في ٢٠٠٣/١٠/٥

(٢) نقض ١٩٦٨/١/١٠ س ١٩ ص ٣٣

(٣) الحكم السابق.

صرف الأجور وقواعد العلاوات والترقيات، وتتضمن اللائحة أيضاً الجزاءات التأديبية التي توقع عند مخالفة السلطة الأمرة لصاحب العمل وقواعد تنظيم العمل^(١).

وكقاعدة عامة فإن المشرع لم يحدد المسائل التي يجب أن تتضمنها اللائحة. لذا قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل لا يعتبر مقصراً بشأن مضمون لائحة تنظيم العمل إذا لم يضمنها المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الدرجات ومنح الترقيات والعلاوات الدورية لعدم التزامه بوضع كادر خاص ينظم هذه المسائل.^(٢) ولكن من الطبيعي أن تتضمن اللائحة حداً أدنى من المسائل الجوهرية الخاصة بتنظيم العمل وخاصة في الحالات التي يكون وضع اللائحة وجوبياً.

وفيما يتعلق بصياغة مضمون اللائحة هناك بعض الضوابط التي ينبغي مراعاتها:

١- لا يجوز أن تتضمن اللائحة ما يخالف الأحكام الأمرة في القوانين أو اللوائح. فلا يجب أن تحوى اللائحة على بند يخالف للقواعد الأمرة في قانون العمل، خاصة تلك المتعلقة بتوفير حماية للعامل وضمان الحد الأدنى من حقوقه بشأن الأجر أو الراحة أو الإجازات.

ويجب ألا تتضمن اللائحة ما يخالف النظام العام والمبادئ العامة للقانون التي تكفل الحريات العامة والمدنية للعامل. فلا يجوز إخضاع العاملة للتفتيش الذي يجبره الرجل. ولا يجوز اشتراط عدم زواج العاملات كما هو الحال في بعض شركات الطيران بالنسبة للمضيفات. ويظل البند المخالف للقانون في مثل هذه الحالات. ويقتصر البطلان على البند المخالف دون باقي البنود.^(٣)

(١) Ol. Chénédé, D. Jourdan, P. 155.

(٢) نقض ١٢/٢٢/١٩٦٠، ص ١١، ٦٦١.

(٣) نقض ١٢/٢٢/١٩٦٠، ص ١١، ٦٦١.

٢- لا يجوز أن تتضمن اللائحة بنداً يخالف اتفاق العمل الجماعى، ما لم يكن البند أكثر فائدة للعامل. ويقع البند المخالف باطلاً ويستبدل به الحكم الوارد فى الاتفاق الجماعى.

٣- لا يجوز أن تمس اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل التى رتبها له عقد العمل المبرم مع صاحب العمل. فيجب ألا تتضمن اللائحة تعديلاً لعقد العمل دون موافقة العامل. وإذا قام التعارض بين اللائحة والعقد وجب تغليب الأخير لأن الخاص يقيد العام.

٤- يتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامة، بسلطة تقديرية فى تحديد الجزاءات وتقدير مناسبتها للمخالفة. إلا أنه يجب تضمين اللائحة المخالفات وجزاءاتها وإجراءات توقيفها. وتتضمن اللائحة النموذجية الحد الأقصى لما يجوز توقيفه من جزاءات ويجوز فقط العزل عن هذا الحد.^(١)

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتبنى عن نفس المخالفة الواردة فى اللائحة النموذجية جزاء أشد مما ورد فى هذه اللائحة. ولكن لصاحب العمل حرية تضمين لائحته مخالفات جديدة بخلاف تلك الواردة فى اللائحة النموذجية ويحدد لها ما يراه من جزاءات.^(٢)

(هـ) إلزام اللائحة

إذا صدرت اللائحة صحيحة فإنها تكون ملزمة لكل من العامل وصاحب العمل. وتعتبر محكمة النقض عن ذلك بقولها أن أحكام لائحة العمل ملزمة لصاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيد نظام العمل فى المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة لتحديد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم. كما أن هذه الأحكام ملزمة للعامل، وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل فى تنظيم منشأته، والإشراف على العاملين.^(٣)

(١) همام محمد محمود ص ٣٧٦.

(٢) أنظر اللائحة النموذجية فى الملحق التشريعى بآخر الكتاب.

(٣) نقض ١٢/١٩٨٧، الهوارى، ج ٧، ص ٧٧.

تسرى اللاحقة على كافة العمال الموجودين في المشروع وقت صدورها، وتسرى كذلك على العاملين الذين يلتحقون بالعمل في المستقبل، ذلك أن اللاحقة تعتبر جزءاً متمماً لعقد العمل المبرم بين العامل والمشروع.^(١)

تكون اللاحقة ملزمة للقاضي طالما كانت نصوصها واضحة، فليس له الامتناع عن تطبيقها أو تعديلها. ولكن القاضي لا يلتزم بالتكييف القانوني الوارد باللاحقة، فهو صاحب الحق في إضفاء التكييف الصحيح على الوقائع دون التقيد بالوصف الذي يصفه الأفراد عليها. فوصف الخطأ بالجسامة أمر داخل في إطار السلطة التقديرية للقاضي، ولا يتقيد بوصف اللاحقة خطأ ما بأنه جسيم.

المطلب الثالث

الالتزام بعدم المنافسة

تمهيد

يتمتع العامل، كقاعدة عامة، بالحرية الكاملة في الاستغادة من أوقات فراغه بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المحددة له. يستطيع العامل شغل فراغه بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر. وليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك إلا في عدة حالات:

١- إذا مارس العامل نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.^(٢)

(١) نقض ١/٤/١٩٧٠، س ٢١، ص ٦٣.

(٢) ٥٦٦/ح- عمل.

٢- إذا قام بالعمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر وكان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.^(١)

٣- إذا كان عمله الإضافي يؤدي إلى إرهاقه وإجهاده على نحو يؤثر على كفاءته وحسن أداء العمل الأصلي في اليوم التالي.

٤- إذا أدى العمل الإضافي إلى منافسة رب العمل، كما لو قسام العامل بتصنيع نفس الأشياء وتوزيعها على العملاء أو لدى منافسين آخرين لصاحب العمل، حيث يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

٥- إذا كان هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة.

يرد مثل هذا الاتفاق غالباً في عقود العمل في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من منافسة العامل له، بعد انتهاء علاقة العمل، حيث يلتحق بالعمل لدى صاحب عمل آخر، أو يقوم بمباشرة نشاط مماثل لما يباشره صاحب العمل، فقد يقيم لنفسه مشروعاً صناعياً أو محلاً تجارياً.

تظهر خطورة هذه المنافسة بالنسبة للعامل الذي يتمكن بحكم عمله من الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل أو الاتصال بزيائنه. ويسلو ذلك بصفة خاصة في مجال الصناعات الكيماوية والنشاط التجاري والمصرفي.

ولكن هذا الاتفاق يشكل قيداً خطيراً على حرية العمل أو حرية التجارة التي تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية. كما أنه يهدد العامل في مورد رزقه ذلك أنه لا يجيد، غالباً سوى مهنة واحدة مما يجعل من شرط عدم المنافسة وسيلة للضغط عليه للبقاء في خدمة رب العمل، حيث يتمتع عليه الاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر.

(١) م/٥٦٦ ب عمل.

إن حرية العمل مبدأ أساسى لا يجوز المساس به. لذا يثور التساؤل حول مدى صحة الشرط أو الاتفاق الذى يقضى بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بصفة خاصة بعد انقضاء عقد العمل.

لا شك أن مثل هذا الاتفاق يمثل مساماً أو إهداراً كبيراً لحرية العمل. لذلك فإن هناك إجماع كامل على بطلان هذا الشرط إذا ورد بصورة عامة ومطلقة.^(١) تدخل المشرع لتنظيم شرط عدم المنافسة وإباحته بالقدر الذى يوائم بين حرية العامل والمصالح المشروعة لرب العمل، ووضع عددة ضوابط وقيد لصحته. ونعرض فيما يلى لشروط صحة الاتفاق ثم نبين آثاره.

الفرع الأول

شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة

نظم المشرع شرط عدم المنافسة على نحو يحقق المصالح المشروعة لصاحب العمل من جهة، ويكفل حماية العامل من جهة أخرى.^(٢) يشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة العامل لصاحب العمل ما يلى:

أولاً: يجب أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله. هنا تكون لصاحب العمل مصلحة جدية ومشروعة من وراء شرط عدم المنافسة^(٣) حيث يخشى قيام العامل، بعد انقضاء علاقة العمل، بجلب العملاء إليه أو إلى مشروعه الجديد. مثال ذلك الخبراء فى شركات الصناعات الكيماوية أو السروائح العطرية، حيث يخشى صاحب العمل تسرب أسرار مشروعه إلى منافسة، أو استغلال العامل هذه الأسرار فى مشروع يقيمه لحساب نفسه، ويعمل على انتقال

Cass. Soc. 10 mars 2004, Bull. N.83. (١)

(٢) م ٦٨٦ مدق.

Cass. Soc. 25 fev. 2004, Bull n. 64 (٣)

الزبائن إليه. هنا يجوز الاتفاق على ألا يجوز للعامل، بعد انتهاء العقد، أن يتنافس مع رب العمل، ولا أن يشترك في أى مشروع يقوم بمنافسته.

أما إذا كان العمل يؤديه العامل في المشروع لا يسمح له بالاتصال بعملائه، أو بالإطلاع على أسرارهم، فلا يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعته في تقييد حرية العامل، ويكون الاتفاق على عدم المنافسة غير جائز، ويقع الشرط باطلا كما في حالة عامل النظافة بالمصنع أو الفران لدى الحلواني، حيث يتخلف بالنسبة لهما الإطلاع على أسرار العمل أو الاتصال بالعملاء.

ولا شك أن هذا الشرط ذو صياغة مرنة تحول القاضى تقدير مدى توافر المصلحة الجديدة لصاحب العمل وذلك على ضوء مركز العامل ومهنته وطبيعة نشاطه في المشروع. وتقضى القواعد العامة بالزام من ستمسك ببطان الالتزام بإقامة الدليل عليه. ومن ثم فإن العامل الذى يتمسك ببطان شرط عدم المنافسة عليه عبء إثبات تخلف المصلحة الجديدة لصاحب العمل من وراء هذا الشرط.

ثانياً: يجب أن يكون العامل بالغاً من الرشد وقت إبرام العقد الذى يوضع فيه شرط عدم المنافسة حتى يدرك مدى خطورة هذا الشرط على حريته. فلا يكفي أن تتوفر لدى العامل الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، ولا يكفي أن يقبله وليه أو وصيه نيابة عنه إذا كان قاصراً. والعبرة في توافر سن الرشد بوقت إبرام الاتفاق على عدم المنافسة وليس بوقت دخوله مرحلة التنفيذ أو التمسك به بعد انتهاء علاقة العمل.

ويتربط على تخلف سن الرشد بطلان الاتفاق على عدم المنافسة إذا أبرم بصفة مستقلة عن العقد، ويبطل كشرط وارد في عقد العمل دون التأثير، كقاعدة عامة، على صحة العقد.

ثالثاً: يجب أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة. فشرط عدم المنافسة يعتبر قيد اتفاقى على حرية العامل في العمل، ومن ثم

فإن المشرع لم يترك للأطراف مكنة تقييد هذه الحرية فيما لا تقتضيه مصلحة رب العمل. يجب أن يكون المنع من المنافسة نسبياً، فلا يجوز أن يرد شرط عدم المنافسة بصورة مطلقة، بل ينبغي أن يكون نسبياً في الزمان والمكان ونوع العمل:

١- ينبغي أن يكون الشرط لمدة محدودة، وهي المدة الضرورية لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، فلا يجوز أن يكون المنع مؤبداً أو طوال حياة العامل. ويقدر القاضي مدى مناسبة مدة المنع، وهي المدة المعقولة لمنع المنافسة، حيث يتغير العملاء، غالباً، بعد فترة من الوقت، ولا يستطيع المنافس الجديد أن يتأثر بمعرفتهم. وتقدير المدة أمر متروك للقاضي بحسب ظروف كل حالة على حدة.

٢- يجب أن يقتصر المنع على مكان أو منطقة معينة، ولا يعقل أن يكون المنع مطلقاً في المكان، بل داخل النطاق الذي يمتد إليه نشاط رب العمل، ويخشى فيه من منافسة صاحب العمل.

أن شرط منع الإنسان من ممارسة مهنة أو صناعة معينة لا يكون متوافقاً مع القانون إلا إذا كان المنع قاصراً على مكان معين محدود، ولا يمكن أن يقصد بذلك جميع أراضي الدولة أو دول أخرى من العالم. فلا يعتد بالشرط الذي يمنع العامل من مزاولته مهنته في مكان بعيد عن مكان مزاولته صاحب العمل لنشاطه بما لا يهدد مصالحه.^(١)

٣- ينبغي أن يكون المنع محدوداً من حيث الموضوع أى من حيث نوع العمل بالقدر اللازم لحماية مصلحة رب العمل المشروعة. فيمكن أن يقتصر المنع على نوع العمل أو النشاط الذي يمارسه صاحب العمل. ويمكن أن يمتد كذلك إلى الأعمال المرتبطة بمهنة أو حرفة أو صناعة رب العمل التي يتصور أن توجد مصلحة جدية لصاحب العمل من وراء شرط المنع.

(١) ليب شنب ص ١٥٧.

فيجوز الاتفاق على منع العامل من مباشرة مهنته الأساسية لمدة معينة وفي مكان محدد، بأى صفة كانت: صاحب عمل أو شريك أو مدير أو عامل، ويمكن أن يمتد المنع ليشمل مباشرة الأنشطة القريبة التى يمكن أن تؤثر على مصلحة رب العمل.

رابعاً: يجب ألا يقترب شرط عدم المنافسة بشرط جزائى مبالغ فيه. فإذا اتفق على شرط جزائى فى حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان فى هذا الشرط مبالغة تجعل منه وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً، ويمكن أن ينسحب بطلانه كذلك إلى شرط عدم المنافسة فى جملته.

الفرع الثانى

آثار شرط عدم المنافسة

١- إذا توافرت الشروط القانونية فى الاتفاق على المنع من المنافسة، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً وملزماً للعامل، ويتعين عليه الالتزام به والعمل بمقتضاه، ينشأ عن هذا الشرط التزام العامل بالامتناع عن ممارسة المهنة بوصفه عاملاً أو شريكاً أو صاحب عمل.

إذا أحل العامل بالتزامه بعدم المنافسة كان مسؤولاً قبل صاحب العمل مسؤولية عقدية، ويجوز لهذا الأخير أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة إخلاله به، ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة فى تقديره. ويجوز الحكم بالتنفيذ العيني متى كان ممكناً، كغلق المصنع المقام بالمخالفة للشرط. ويجوز اللجوء إلى التهديد المالى لإجبار العامل على الامتناع للشرط، كإلغاء عقد العمل الذى أبرمه مع منشأة منافسة لصاحب العمل.

٢- وتقوم المسؤولية كذلك قبل صاحب العمل الثانى الذى يستخدم العامل رغم علمه بشرط عدم المنافسة، وتكون المسؤولية هنا تقصيرية، وهو يعتبر مسؤولاً بالتضامن مع العامل عن الإخلال بالشرط، ويلتزم بالتعويض معه. ولكن يشترط ثبوت الخطأ فى جانبه، ويتحقق ذلك

يثبت علمه عند التعاقد مع العامل بأنه ملتزم بعدم المنافسة. ويقتصر الأمر على التعويض دون الحكم بإبطال عقد العمل.^(١)

٣- يستطيع خلف صاحب العمل التمسك بالالتزام العامل بعدم المنافسة، فهذا الالتزام يعتبر من مستلزمات المشروع. ومن المقرر أن الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد تنتقل إلى الخلف إذا كان يعلم بها وكانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه. فإذا باع صاحب العمل المشروع، كان للمشتري حق التمسك قبل العامل بشرط عدم المنافسة الذي التزم به قبل البائع.

٤- إن شرط عدم المنافسة له طبيعة استثنائية حيث يخالف مبدأ حرية العمل أو حرية التجارة والصناعة، لذا فإنه لا يقوم ويرتب آثاره إلا إذا كشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين منه.

وإذا ثار الشك حول وجود الشرط فإنه لا يقوم، نظراً لأنه يشكل استثناءً من الأصل العام وهو مبدأ الحرية، ومن ثم ينبغي تفسيره في أضيق الحدود، وعند الشك يجب تفسيره لمصلحة العامل، وللقاضى سلطة تقديرية في الاعتداد بالشرط بالقدر الذى تقتضيه مصلحة رب العمل بشرط عدم استغراق حرية العامل في العمل أو تهديد مستقبله الاقتصادى بما يناهى العدالة.

فالقاضى يقيم التوازن بين مصلحة رب العمل المشروعة وحرية العامل ومصلحته الاقتصادية وذلك من خلال النظرة الإجمالية لعناصر شرط عدم المنافسة في مجموعها.

وقد كان المشروع التمهيدي للقانون المدنى يشترط لصحة الالتزام الاتفاقى بعدم المنافسة أن يكون مستوفياً لأمرين: الأول ألا يؤثر الاتفاق على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً يناهى العدالة. الثانى، أن يقرر العقد للعامل تعويضاً عن هذا القيد الوارد على حريته في العمل

(١) J. Pelissier, Driot du travail, P. 325

يتناسب مع مدى هذا القيد. تم حذف هذا الحكم رغم صحته واتفاقه مع غالبية التشريعات الحديثة. لذا نرى استهداء القاضى به لمراقبة التوازن داخل الاتفاق بعدم المنافسة بين مصلحة رب العمل وحرية العامل ومستقبله الاقتصادى.

٥- يجوز للعامل رغم وجود الشرط الصحيح بعدم المنافسة أن يتحلل منه فى حالتين، أى أنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالشرط قبل العامل فى هاتين الحالتين، بل يستعيد العامل حريته ويستطيع منافسة رب العمل:

- إذا فسخ صاحب العمل عقد عمل العامل أو رفض تجديده دون مبرر.

- إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ عقد العمل أو إنهاء العقد.

مؤدى ذلك إن صاحب العمل يستطيع التمسك بالالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة إذا تم إنهاء العقد بطريقة مشروعة من جانب صاحب العمل أو العامل، وكذلك فى حالة الفسخ بسبب خطأ وقع من جانب العامل. وعلى العكس فإن شرط عدم المنافسة يسقط إذا أنهى عقد العمل بخطأ من رب العمل مباشرة أو بطريقة غير مباشرة من جانب العامل كرد على إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية.

المطلب الرابع

التزامات العامل الأخرى المتفرعة عن مبدأ حسن النية

إن مبدأ حُسن النية ينبغى أن يسود تنفيذ العقود بصفة عامة. يبدو ذلك بوضوح فى عقد العمل نظراً لقيام رابطة التبعية من جهة ووجود الاعتبار الشخصى من جهة أخرى، لذا يجب على العامل تنفيذ التزاماته قبل رب العمل بكل ما يقتضيه ذلك من حُسن نية. ومن أهم الالتزامات التى يقتضيهها حُسن النية:

١- واجب الإخلاص: حيث يجب على العامل القيام بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يمكن أن يضر بتلك المصالح أو يتعارض معها.

٢- التزام العامل بعدم قبول عطية أو قرض من الغير: ليس للعامل أن يتقاضى من العملاء أية مبالغ دون علم أو موافقة صاحب العمل، حيث يمكن أن تكون هذه المبالغ بمثابة رشوة بهدف حماية العميل على حساب صالح العمل والإضرار بسمعة المنشأة، ومن ثم يحظر على العامل قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت. بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل. ويحظر على العامل الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.^(١)

٣- التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل: يقتضى حسن النية في تنفيذ عقد العمل التزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل المهنية والشخصية التي وقف عليها بمناسبة العمل لديه. ويمتد الالتزام ليشمل كافة أسرار العمل الصناعية أو التجارية أو متعلقة بوسائل الإنتاج والتسويق، لأن ذلك عماد المنافسة في هذا المجال.^(٢)

يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.^(٣)

ولا يقتصر الالتزام بعدم إذاعة أسرار العمل على فترة تنفيذ العقد فحسب بل يظل قائماً حتى بعد انقضاء العلاقة. ولكن يشترط لاستمرار قيام

(١) م ٥٦ عمل.

(٢) حسن كيرة ص ٣٢٠.

(٣) م ٥٦ ط عمل

هذا التزام بقاء هذه الأسرار التي يعرفها العامل محتفظة بصفى السرية والخفاء، أى وفقاً على رب العمل وحده أو تابعيه، أما إذ صارت تلك الأسرار ذاتة ومعروفة فلا حكمة في استمرار بقاء العامل ملتزماً بعدم إفشائها.

والجدير بالذكر أنه إذا كان ما يعرفه العامل من معلومات يدين صاحب العمل جنائياً فإن إبلاغ الجهات المختصة لا يعتبر إفشاءً لسر لأن ذلك الإبلاغ واجب على كل مواطن.

ومن المقرر أن العامل يلتزم بعدم إفشاء الأسرار إلى الغير، ولكن ذلك لا يمنعه من استخدام تلك الأسرار بنفسه وحسابه الخاص ما لم تكن هذه الأسرار من الحقوق المسجلة كبراءات الاختراع.

٤- يجب على العامل:

- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- أن يحترم رؤسائه وزملائه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
- أن يحظر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغير يطرأ على أى من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

٥- يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم
إجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع
مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.^(١)

(١) ٥٦م عمل

المبحث الثاني

جزاء إخلال العامل بالتزاماته

تمهيد:

تقضي القواعد العامة بأن إخلال العامل بالتزاماته يخوّل صاحب العمل فسخ العقد وإلزام العامل بالتعويض عن الأضرار التي سببها إخلاله بالتزاماته. يتميز قانون العمل بالجزاء التأديبي الذي يملك صاحب العمل توقيعه على العامل المخالف بمقتضى ما له من سلطة الإشراف والتوجيه على سير العمل والعاملين.

ونظراً لخطورة السلطة التأديبية فإن المشرع حرص على تنظيمها وإحاطتها بالضمانات التي تكفل عدم إساءة استغلالها.^(١) يوجب المشرع على كل صاحب عمل إصدار لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية. ويلتزم بها أيضاً صاحب العمل، فلا يجوز له أن يوقع على العامل جزاء غير منصوص عليه في اللائحة.

ونعرض فيما يلي للجزاءات التأديبية، ثم نبين الضمانات الخاصة بها.

(أ) الجزاءات التأديبية

تحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

M. Grevy, La sanction civile en droit du travail, LGDj, (١)
2000, P.5

والجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل في كل منشأة هي: ^(١)

١- الإنذار: ويعتبر أخف العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على العامل، ويقصد به تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه ومطالبته بعدم تكرارها حتى لا يتعرض للعقوبة الأشد.

والأصل هو إمكانية توجيه الإنذار كتابة أو شفاهة، إلا أن القانون يشترط الكتابة بالنسبة للإنذار المشروط لتوقيع عقوبة أشد، كما هو الحال بالنسبة لتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة بسبب التغيب دون عذر شرعي أكثر من مدة معينة أو مخالفة النظام الداخلي، هنا يجب التنبيه كتابة. ^(٢)

٢- الخصم من الأجر: لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاء التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل. ^(٣) -

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها.

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه. :

٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

(١) م ٥٩ ، ٦٠ عمل

(٢) م ٦٩ / ٤ عمل

(٣) م ٦١ عمل

(ب) ضمانات توقيع الجزاءات:

١- التحقيق: يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ إكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإندار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضى بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.^(١)

٢- ارتباط المخالفة بالعمل: يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل.^(٢)

وتنور الصعوبة بالنسبة لتحديد المقصود بالصلة بالعمل، ويبدو الأمر يسيراً إذا كان الفعل الصادر من العامل يعد مخالفة صريحة لنص من نصوص قانون العمل أو لوائح أو عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعية.

(١) ٦٤م ، ٦٥ ، ٢/٥٩ عمل.

(٢) ٥٩م عمل.

ولكن المشكلة تبدو إذا كان الفعل بعيداً عن العمل ولكن يؤثر فيه بطريق غير مباشر كارتكاب جريمة أو ممارسة سلوك مشين خارج العمل، هنا يتعين على صاحب العمل إثبات وجه تأثير ذلك على العمل، كارتكاب العامل جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو تعاطي المخدرات أو ارتياد أماكن مشبوهة.

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة، لذا يصعب القول بتوقيع جزاء عن فعل غير وارد في اللائحة، إلا إذا أثبت صاحب العمل صلته بالعمل.^(١)

٣- عدم الجمع بين الجزاءات: لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم هذا القانون وبين أى جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.^(٢)

٤- قيد الجزاءات: على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.^(٣)

(١) مثال ذلك ما قضت به محكمة النقض الفرنسية من أحقية صاحب العامل في فصل العامل الذي صدر ضده حكم بسحب رخصة القيادة لقيادته السيارة وهو في حالة سكر، ولو كان ذلك خارج نطاق العمل.

Cass. Soc. 2 dec. 2003, Bull. N. 304.

(٢) م ٦٢، م ٦٣ عمل.

(٣) م ٧٥ عمل.

القرار ٢٠٠٣/١٢٣، الوقائع العدد ١٦٥ في ٢٤/٧/٢٠٠٣.

٥- يكون توقيع الجزاءات التأديبية، غير الفصل، لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك، ويكون للمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.^(١)

٦- مراعاة الضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.^(٢)

٧- إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو تلف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية، وفقاً للمدد والإجراءات الواردة في القانون.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.^(٣)

(١) ٦٨م عمل.

(٢) ٧٤م عمل.

(٣) ٧٢م عمل.

(ج) الوقف عن العمل

- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على مستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من المحكمة العمالية فصله من الخدمة.

- إذا أقيم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أقيم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جواز لصاحب العامل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى المحكمة أن تبث في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقف.

- فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فضلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف.^(١)

(د) فصل العامل:

إن الفصل هو أكبر جزء يمكن لصاحب العمل توقيعه على العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيماً، لذا أحاطه المشرع بضمانات و ضوابط نعرض لها بمناسبة إنهاء عقد العمل:

(١) ٦٦م ، ٦٧ عمل.

(٥) رقابة القضاء على السلطة التأديبية

يتولى القضاء مراقبة مدى مشروعية الجزاء من جهة ومدى تناسبه مع جسامة المخالفة من جهة أخرى.

أولاً: رقابة مشروعية الجزاء التأديبي

يراقب القضاء، ممثلاً في اللجنة الخماسية، مدى التزام صاحب العمل، عند ممارسته للسلطة التأديبية بالقواعد التي وضعها المشرع والضمانات المقررة في هذا الشأن، فللعامل أن يتظلم من استعمال رب العمل للعقوبات التأديبية بطريقة مخالفة للقانون.

وإذا ثبت القاضي من المخالفة يستطيع الحكم ببطالان الجزاء التأديبي الموقع على العامل بل وتعيضه عما حل به من أضرار. ومن أمثلة المخالفة: توقيع الجزاء من شخص غير مختص، ودون تحقيق مع العامل أو سماع دفاعه أو توقيع أكثر من جزاء على نفس المخالفة، يحكم القاضي مثلاً بشطب الإنذار الباطل من ملف العامل أو برد مبلغ الغرامة أو إعطاء العامل أجره عن مدة الوقف.^(١)

ثانياً: رقابة تناسب العقوبة مع المخالفة

يتولى القضاء مراقبة سلطة صاحب العمل في توقيع العقوبات التأديبية على العامل من حيث مدى تناسب الجزاء التأديبي مع جسامة المخالفة. ويمكن الحكم بإبطال الجزاء المبالغ فيه على نحو لا يتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه العامل.

ولا شك أن سلطة القاضي في هذا المجال، تكون محدودة في حالة وجود لائحة جزاءات تبين الجزاء الخاص بكل مخالفة والتزام صاحب العمل بتلك اللائحة المعمدة من الوزارة. وعلى العكس من ذلك فإن سلطة

(١) حسام الموان، ص ٤١٥.

القاضى تكون أكثر إتساعاً فى مراقبة صاحب العمل الذى يوقع الجزاء دون الاستناد إلى لائحة جزاءات موجودة.

وأياً ما كان الأمر فإن القضاء يراقب مدى تعسف صاحب العمل فى استخدام سلطته التأديبية.

المبحث الثالث المحكمة العمالية

(أ) التطور:

فى ظل قانون العمل الملغى^(١) كان على العامل المتضرر من صاحب العمل أن يتقدم بشكواه أولاً إلى مكتب العمل المختص لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً بنفسه أو من خلال لجنة ثلاثية تشكل من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً) وممثل لنقابة العمال و آخر عن أصحاب الأعمال، فإذا فشلت تم إحالة الأمر إلى القضاء.

تغير الوضع فى ظل قانون العمل الجديد^(٢)، حيث أصبح الاختصاص بنظر منازعات العمل الفردية موكولاً إلى لجان خماسية بدلاً من المحاكم الابتدائية، تضم الثلاثة السابقين مع إثنين من القضاء تكون الرئاسة لإقدمهما. يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء و يعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، يجوز الطعن عليه أمام المحكمة الاستئنافية المختصة.

قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية تلك اللجان نظراً لغلبة الطابع الإدارى على تشكيلها^(٣).

(١) القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م، ٦٦.

(٢) القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م، ٧٠، ٧١.

(٣) دستورية عليا رقم ٢٦ لسنة ٢٧ ق فى ٢٠٠٨/١/١٣ القاضى بعدم دستورية المادتين ٧٢، ٧١ عمل.

تدخل المشرع بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٨ و استبدل المحكمة العمالية باللجنة الخماسية، و أسند إلى تلك المحكمة وحدها ولاية الفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية، و بذلك عاد الإختصاص إلى القضاء العادي طبقاً للقواعد العامة.

(ب) تشكيل و اختصاص المحكمة العمالية:

تنشأ في دائرة كل محكمة ابتدائية (محكمة عمالية) تتكون من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية.

و تخضع المحكمة المنظمة المعنية (منظمات أصحاب الأعمال و العمال) لحضور ممثلاً عنها لسماع رأيه في النزاع في أول جلسة. هذا الممثل لا يكون عضواً في تشكيل هيئة المحكمة، بل يحضر كخبير لإيضاح ما يغم على المحكمة من وقائع النزاع.

و لم ينص المشرع على البطلان كجزاء لعدم مراعاة هذا الإجراء، حيث يتعلق الأمر بمسألة خيرة للمحكمة سلطة الاستعانة بها من عدمه إذا رأت، من خلال إطلاعها على أوراق الدعوى و مستنداتها، أنه لا حاجة لسماع رأى ممثلاً النقابة في النزاع، و للمحكمة أن تستمر في نظر الدعوى إذا تخلقا عن الحضور.

تختص المحكمة العمالية دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، و هو إختصاص نوعي متعلق بالنظام العام باعتبارها صاحبة الولاية العامة في نظر تلك المنازعات.

يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية و التجارية طبقاً للقواعد العامة و تطبيق أحكام هذا القانون فيما لم يرد به نص في قانون العمل^(١).

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون و

(١) م ٧٠، ٧١، ٧٢ عمل.

الصية المتدرجون و عمال التلمذه الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء و للمحكمة, في جميع الأحوال^٢ أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل و بلا كفالة, و لها في حالة رفض الدعوى, أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها, و تعفى الفئات السابقة من رسم الدفعة على كل الشهادات و الصور التي تعطى لهم و الشكاوى و الطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

(ج) كيفية اللجوء للمحكمة العمالية:

يتم عرض النزاع على المحكمة العمالية بأحد طريقين:

الأول: يجوز لطرفي علاقة العمل, سواء كان العامل أو صاحب العمل, أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة العمالية للفصل في النزاع.

الثاني: إذا تم اللجوء إلى اللجنة الإدارية و فشلت في تسوية النزاع ودياً, جاز لمديرية القوى العاملة, بناءً على طلب أى طرف, أن تجل النزاع إلى المحكمة.

(د) التسوية الودية للنزاعات:

إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل و العامل, جاز لكل منهما أن يلجأ إلى مديرية القوى العاملة للتسوية الودية, و يتم ذلك من خلال لجنة مشكلة من ممثل للمديرية (مقررًا) و ممثل لنقابة العمال و آخر لأصحاب الأعمال.

و تشمل التسوية كافة المنازعات الناتجة عن تطبيق قانون العمل بين العامل و صاحب العمل, سواء تعلق بالاستخدام و تنفيذ العقد أو إنجائه أو التعويض عنه.

و اللجوء إلى التسوية أمر جوازي, فليس هناك إجبار على عرض النزاع للجنة, بل يمكن اللجوء مباشرة إلى المحكمة العمالية و رفض الشول أمام اللجنة أو التعاون معها.

(هـ) ميعاد التسوية و اللجوء إلى المحكمة

يجوز لكل من صاحب العمل و العامل أن يطلب من اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ الرأع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد و عشرين يوم، من تاريخ تقديم الطلب، جاز اللجوء إلى المحكمة العمالية في موعد أقصاه خمسة و أربعون يوماً من تاريخ إنتهاء المدة المحددة للتسوية، وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة.

يتضح من ذلك الحكم ما يلي:

- ١- في حالة اللجوء لطلب التسوية الودية خلال عشرة أيام من تاريخ الرأع فإنه يتعين، بعد مرور واحد و عشرون يوماً من تاريخ التقدم للطلب، رفع الدعوى أمام المحكمة العمالية خلال مدة أقصاها ٤٥ يوم.
- ٢- في حالة عدم اللجوء لطلب التسوية، جاز اللجوء للمحكمة العمالية خلال ٤٥ يوم، تحسب تقديرياً بعد مرور عشرة أيام من بدء الرأع مضافاً إليها ٢١ يوم، أى أن الدعوى تسقط بمرور ٧٦ يوم من تاريخ بدء الرأع.
- ٣- إن مدة الـ ٤٥ يوم هى ميعاد سقوط لا يقبل الوقف أو الإنقطاع و يترتب على فواته سقوط الحق في رفع الدعوى العمالية.
- ٤- عبارة "تاريخ بدء الرأع" تثير اللبس و الغموض، فهل المقصود وقوع المخالفة، أم مناقشة صاحب العمل، أم التظلم من قراره، أم رفضه الإستجابة لطلب العامل؟ كل ذلك يثير الجدل مما قد يعرض حق العامل للضياع بسبب مرور الميعاد و كيفية حسابه، لذا نغيب بالقضاء الأخذ بالتفسير الأصح للعامل لتفادى سقوط حقه، و يتفق ذلك مع القواعد العامة و ما يجرى عليه العمل في المحاكم.

- ٥- إن مدة ال ١٠ ايام و مدة ال ٢١ يوم هي مدد تنظيمية لا يترتب على تفويتها تضييع الحق, و لكن التأخير يمكن أن يؤدي إلى سقوط الحق في الدعوى العمالية.
- ٦- يجوز إقامة الدعوى أمام المحكمة, رغم التقدم بطلب التسوية, قبل إنتهاء المدة المحددة لذلك.

الفصل الثانى

التزامات صاحب العمل

(حقوق العامل)

لعل أهم التزام على صاحب العمل هو أداء الأجر وقد سبق أن عرضنا لذلك. وتوجد إلى جانب ذلك عدة حقوق تتعلق باختراعات العامل، وحقوق أخرى تملئها القواعد العامة وقانون العمل، هذا بالإضافة إلى التنظيم القانونى لوقت العمل، وتنظيم الأجازات، وتوفير إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

المبحث الأول

حقوق العامل على اختراعاته

يتوصل العامل، أحيانا أثناء العمل، إلى اختراع معين فيثور التساؤل عن حقوق كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة إلى هذا الاختراع.

وينبغي الإشارة، بداية، إلى أن حق الاختراع يتضمن جانبين: أدبي، ومالي. ولاشك أن الحق الأدبي المتمثل في نسب الاختراع إلى صاحبه يظل دائما للمخترع بخلاف الحق المالي الذي يمكن أن ينتقل إلى الغير.^(١)

يفرق الفقه، في هذا المجال، بين ثلاثة أنواع من الاختراعات:

(أ) اختراعات الخدمة :

وهي الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء ومناسبة العمل، ويتعلق الاختراع بالمنشأة التي يعمل فيها العامل لأن طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقضى منه إفراغ جهده في الابتداع، ويستخدم العامل، في هذا الصدد الأدوات والإمكانات الخاصة بالعمل.

لا شك في أن هذا الاختراع ينسب إلى العامل أي يكون له عليه حق أدبي، أما الحق المالي فيكون لصاحب العمل حيث يستطيع إستغلال الاختراع من الناحية المالية. ويتأكد هذا الحق إذا كان رب العمل قد إشتراط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدى إليه العامل من المخترعات.^(٢)

وإن كان ذلك لا يمنع من أحقية العامل في المطالبة بقدر العائد الذي يغله الاختراع، خاصة إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة. ويراعى في

(١) أنظر مؤلفنا في نظرية الحق، ٢٠٠٥.

(٢) م ٦٨٨ مدق. حسن كبره ص ٣٢٨.

تقدير هذا المقابل المعونة التي قدمها رب العمل وما أستخدم في هذا السبيل من منشآت.

(ب) الاختراعات العرضية

ويقصد بما الاختراعات التي قد يتوصل إليها العامل عرضاً أثناء قيامه بالعمل. فالعامل هنا ليس عمله الأصلي هو الابتكار، أى أنه لا يعمل بقصد التوصل إلى الأبحاث والاختراعات ولا يُستخدم لهذا الغرض.

فإذا وفق العامل إلى اختراع جديد، في هذه الحالة، أثناء خدمة رب العمل، فلا يكون لهذا الأخير أى حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد إستبطنه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل. أى أن العامل يتمتع بالحق الأدبي والحق المالى في إستغلال هذا الاختراع. ولا يكون لصاحب العمل أى حق عليه.

ويجوز للعامل، وبمطلق إرادته، أن يتنازل عن حق الاستغلال المالى لاختراعه سواء لصاحب العمل أو للغير وذلك نظير المقابل الذى يرتضيه.

ويجوز لصاحب العمل أن يحصل على جانب من حق الاستغلال المالى في حالة ما إذا كان العامل قد إستفاد من أدوات المنشأة وظروف العمل. ويتحدد نصيب صاحب العمل بالتقدير الذى يتناسب مع تلك الاستفادة.

(ج) الاختراعات الحرة :

ويقصد بما الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بعيداً عن العمل ودون قيام أدنى صلة لها بالعمل سواء من حيث الزمان أو المكان أو الأدوات والإمكانات. بمعنى أن العامل توصل إلى إختراعه في غير وقت ومكان العمل ودون إستخدام أدواته.

يعد الاختراع حراً في هذه الحالة لأنه منقطع الصلة بالعمل حتى ولو كان العامل قد إستفاد من خبرته التي حصلها من عمله.

ويخص هذا الاختراع العامل وحده وينفرد عليه بكل الحقوق، ولا يكون لرب العمل المطالبة بأى حق من مواهبته في هذا المجال.

المبحث الثانى

الحقوق العامة الأخرى للعامل

هناك بعض الحقوق التى تملئها القواعد العامة للعامل، إلى جانب بعض الحقوق التى ينص عليها قانون العمل، ولعل أهمها:

١- تهينة مكان وأنوات العمل :

يلتزم صاحب العمل بتهينة وإعداد المكان الخاص بالعمل، وتزويد العامل بالأدوات والمواد اللازمة لإنجاز العمل، لأن ذلك يعد من مستلزمات عقد العمل. ويختلف ذلك بحسب نوع وطبيعة العمل.

٢- تمكين العامل من القيام بالعمل :

يوجب مبدأ تنفيذ العقد بحسن نية تمكين العامل من الدخول إلى مكان العمل والقيام بالعمل. وليس لصاحب العمل منع العامل من أداء العمل المتفق عليه أو تركه بلا عمل، حتى ولو أعطاه الأجر لأن ذلك قد يسبب للعامل آلاما نفسية ويؤثر على كفاءته. وتبدو أهمية المسألة بالنسبة للعامل الذى يتحدد جزءاً من أجره على أساس إنتاجه.

٣- حسن معاملة العامل :

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية أى بحسن معاملته والحفاظة على كرامته، فليس له أن يسب العامل أو يضربه أو يوجه إليه أفعالاً تخل بحياته أو عرضه، ولا يجوز تكليف العامل بأعمال غير إنسانية أو تفوق طاقته.

٤- المحافظة على أشياء العامل :

يلتزم صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التى قد يحضرها العامل معه إلى مكان العمل كملابس أو وسيلة انتقال، يجب على صاحب العمل بذل العناية واتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على تلك الأشياء. وتحجب هذه الأشياء بمثابة ودیعة لدى صاحب العمل إذا كان قد أعد مكاناً خاصاً لحفظ تلك الأشياء.

٥- إعطاء العامل شهادة خدمة :

يلتزم صاحب العمل بأن يعطى العامل مجاناً في نهاية خدمته، بناء على طلبه، شهادة بين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى يؤديه، وبين فيها أيضاً قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت.

وللعامل أن يحصل مجاناً على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.^(١)

٦- رد الأوراق والمستندات الخاصة بالعمل :

يلتزم رب العمل برد ما يكون قد أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها،^(٢) مثال ذلك شهادة الميلاد، والمؤهلات الدراسية، وشهادة الخبرة السابقة.

٧- اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على صحة العمال وسلامتهم وسوف نعرض لذلك بالتفصيل.^(٣)

٨- يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

إذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها، وهذه الجهة إسترداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى.^(٤)

(١) م ١٣٠ عمل.

(٢) م ١٣٠ عمل.

(٣) أنظر ما يلى ص ٣٧٢.

(٤) م ٧٨ عمل.

٩- إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها، وكان ذلك في منطقة عمل واحدة، وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك.^(١)

١٠- على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان بما حصل عليه من الإجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك. وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك. وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.^(٢)

١١- وإذا تولى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي يستقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.^(٣)

١٢- ويلتزم صاحب العمل بتأمين بيئة العمل، وتوفير المسكن والغذاء والمواصلات، وتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية للعاملين.^(٤)

(١) م ٧٩ عمل.

(٢) م ٧٧ عمل.

(٣) م ١٢٣ عمل.

(٤) أنظر تفصيل ذلك ما يلي ص ٣٨٩.

المبحث الثالث

التنظيم القانوني لوقت العمل

تدخل المشرع لتنظيم أوقات العمل بطريقة تتفق مع مقتضيات الحياة الإنسانية والاجتماعية للعاملين. ولم يترك الأمر لحرية الأفراد وإرادة صاحب العمل إلا في نطاق ضيق محدود. ونعرض على التوالي لتنظيم وقت العمل اليومي ثم الأسبوعي ثم السنوي.

المطلب الأول

تنظيم وقت العمل اليومي

(أ) الحد الأقصى لساعات العمل:

وضع المشرع مبدأ عام مؤداه أنه لا يجوز أن يشغل العامل في اليوم الواحد أكثر من ثمان ساعات، والمقصود بذلك ساعات التشغيل الفعلية، أي تلك التي يقضيها العامل في أداء العمل والإعداد له أو الانتهاء منه، مثل الوقت اللازم لتجهيز الخامات وترتيب مكان وأدوات العمل وعمليات التسليم والتوريد، وفترات انتظار العملاء.

ولا يدخل في أوقات العمل الفترة اللازمة لتغيير الملابس أو لتناول الطعام والراحة، وفترات الانتظار أو التواجد في مكان العمل التي لا يتطلبها صاحب العمل. أما إذا كان صاحب العمل يلزم العامل بالتواجد في مكان العمل لمدة معينة فإن تلك الفترة تدخل في إطار العمل الفعلي.

أجاز المشرع، على سبيل الاستثناء تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.^(١)

(١) م ٨٠ عمل.

ويجوز، من جهة أخرى، زيادة ساعات العمل الفعلية عن الحد الأقصى المذكور وذلك في عدة حالات ستعرض لها بمناسبة العمل الأسبوعي، بشرط ألا تتجاوز عشر ساعات في اليوم الواحد.

(ب) فترات الراحة :

يجب أن يتخلل وقت العمل اليومي فترات للراحة تكفل للعامل تجديد نشاطه وتمكنه من تناول طعامه، لا تقل في مجموعها عن ساعة. ولصاحب العمل حزية تنظيمها أو تحزنتها بشرط أن تتخلل ساعات العمل، مع ضرورة مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. ولا يصح أن تكون فترة الراحة بعد انتهاء ساعات العمل. ولا تدخل فترة الراحة في حساب ساعات التشغيل.

وتعتبر فترات الراحة أمر متعلق بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على ما يخالفها. ومع ذلك أجاز المشرع لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب تحديد الأعمال والحالات التي يجوز فيها الخروج على القواعد السابقة.^(١)

ومن أمثلة الأعمال التي يجوز استمرار العمل فيها دون فترات راحة، العمل في المخازن ووحدات المياه والنور والتجارة والنظافة والحراسة، وصناعة السينما، والعمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والصيدليات وصناعة الدواء، نقل الركاب والبضائع براً وبحراً وجواً.

ومن أمثلة الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة لا تقل عن ساعة فتحسب من ساعات العمل الفعلية، العمل في الأفران، المعدلة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنصاجها، صناعة الأسفلت، الدهان بمادة البوكو، المدايق، الكاوتش، الفحم.^(٢)

(١) م ٨١ عمل، القرار ٢٠٠٣/١٢٢ ٢٠٠٣/٧/٢٤ ١٦٥

(٢) القرار ٢٠٠٣/١٢٢ ٢٠٠٣/٧/٢٤ ١٦٥

(ج) الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل :

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.^(١)

يتضح من ذلك أنه لا يجوز أن تزيد فترة تواجد العامل بمكان العمل عن عشر ساعات في اليوم الواحد محسوباً فيها ساعات العمل الفعلية، وفترة الراحة إذا كان العامل يقضيها في مكان العمل. أما إذا كان يفادر مكان العمل للراحة فإن المدة لا تدخل ضمن فترة الإبقاء في العمل. ومن ثم لا يجوز إسناد عمل متقطع للعامل يترتب عليه إبقائه بالعمل أكثر من ١٠ ساعات يومياً.

ويستثنى من الحكم السابق العمال المستغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير القوى العاملة بحيث لا تزيد فترة التواجد على ١٢ ساعة في اليوم الواحد.^(٢) مثال ذلك العمل في شئون المحاصيل الزراعية، والصيدليات، ومحال بيع الجملة للخضر والفواكه والأسماك، ومحال تجهيز ودفن الموتى.^(٣)

ويستثنى من الحد الأقصى لساعات العمل وساعات التواجد كل من الفئات الآتية: الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل، العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية. التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، العمال المخصصون للحراسة والنظافة. ويصدر قرار وزاري ببيان الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافة للعمال المذكورين، ويستحقون أجراً إضافياً طبقاً لأحكام هذا القانون.^(٤)

(١) م ٨٢ عمل.

(٢) م ٨٢ عمل.

(٣) القرار ١٩٨٢/٣٢.

(٤) م ٨٧ عمل. القرار ٢٠٠٣/١١٥ والوقائع ١٦١ في ٢٠٠٣/٧.

(د) سلطة صاحب العمل في تنظيم وقت العمل اليومي

يتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامة، بحرية تنظيم وقت العمل اليومي، طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، حيث يدخل ذلك في صميم سلطته في الإدارة والتنظيم والإشراف ولكنه يلتزم بمراعاة القواعد السابقة لأنها تتعلق بالنظام العام. ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بالزيادة، ولكن يجوز الاتفاق على التخفيض لمصلحة العامل.

ولصاحب العمل حرية تحديد قواعد إثبات الحضور والانصراف بالنسبة للعاملين. وهو يلتزم بأن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الإغلاق الأسبوعي وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.^(١)

ويجوز لصاحب العمل تخفيض عدد ساعات العمل عن الحد الأقصى المقرر قانوناً، وله حرية تعديل ذلك، ما لم يوجد نص في العقد أو عرف ملزم. فإذا كان هناك اتفاق أو عرف ملزم يتعلق بتخفيض ساعات العمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يغير ذلك بإرادته المنفردة. وإذا تطلب الأمر زيادة الساعات المتفق عليها فإن العامل يستحق أجراً عن الساعات الإضافية حتى ولو لم يتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً.

وتعتبر محكمة النقض عن ذلك بقولها: إذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد في القانون، ورأى صاحب المنشأة أن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق، وليس للعمال في هذه الحالة الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين ساعات العمل التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددتها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف قد استقر على منحهم هذه الأجور.^(٢)

(١) م ٨٦ عمل.

(٢) نقض ١٢/٣/١٩٦٩ الهوازي ص ١٧٣.

(هـ) القواعد الخاصة بالأطفال والنساء:

أورد المشرع بعض القواعد الخاصة بكل من الأطفال والنساء مراعاة للاعتبارات الطبيعية والاجتماعية المخطط بها:

أولاً: الأطفال:

- ١- لا يجوز تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً. وقد عدل قانون العمل الحكم، الخاص بقانون الطفل بحظر التشغيل فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.^(١)
- ٢- لا تزيد مدة التشغيل الفعلي للطفل عن ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.
- ٣- يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.^(٢)
- ٤- بصدر وزير العمل قراراً بتحديد نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.^(٣)
- ٥- يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

(١) القانون ١٩٩٦/١٢. وتنص المادة ٩٨ عمل على أنه يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمان عشرة سنة كاملة. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة، بمسح بطاقة ثبت أنه يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

(٢) م ١٠١ عمل.

(٣) صدر القرار رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣ في هذا الشأن الرقائعي، العدد ١٦١ في ٢٠٠٣/٧/١٩. أنظر الملحق التشريعي آخر الكتاب.

أن يجر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من
الجهة الإدارية المختصة.

أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال
المكلفين بها وأسماء الأشخاص الخوطة بهم مراقبة أعمالهم.

٦- لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال
الزراعة البحتة.

ثانياً: النساء

١- مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات
جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت
أوضاع عملهم.

٢- لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة
صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار
من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب. وقد حدد القرار
١٩٨٢/٢٣ هذه الحالات التي تشمل العمل في الفنادق والمطاعم
والبيوتات والكافيتريات والوفيهات الخاصة لإشراف وزارة
السياحة. العمل في المسارح ودور السينما والحفلات وسائر أجهزة
الإعلام، العمل في الصيدليات والمستشفيات والمصحات.^(١)

٣- يلتزم صاحب العمل، في هذه الحالات، بتوفير كافة ضمانات الحماية
والرعاية والأمن وانتقال للنساء العاملات، وينبغي الحصول على
ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة بعد التحقق من توافر
الضمانات والشروط المذكورة.^(٢)

٤- بالإضافة إلى فترة الراحة المقررة قانوناً، يكون للعاملة التي ترضع
طفلها، في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في

(١) صدر القرار ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ لبيان الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها. الوقائع

العدد ١٨٧ في ١٩/٨/٢٠٠٣.

(٢) م ٩٣ عمل.

فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.

وتحسب هذه المدة ضمن ساعات العمل، ولا يترتب عليها أى تخفيض فى الأجر.^(١) وتستقل العاملة بتحديد تلك الفترة، ويمكن أن تجعلها فى آخر يوم العمل لتصرف مبكراً، ولكن ليس لها أن تستبدلها بأجر نقدي أو إجازة سنوية.

٥- يستثنى من تلك الأحكام العاملات فى الزراعة البحتة.^(٢)

المطلب الثانى

تنظيم وقت العمل الأسبوعى

(أ) الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعى :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ٤٨ ساعة فى الأسبوع، مع وجوب إحترام الحد الأقصى لساعات العمل اليومي (٨ ساعات)، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم مقابل إنقاص أيام العمل الأسبوعى على خمسة أيام مثلاً.

أجاز القانون ١٩٦١/١٣٣ تخفيض الحد الأقصى إلى ٤٢ ساعة أسبوعياً وذلك بالنسبة للمنشآت الصناعية التى يحددها وزير الصناعة. ويجوز بقرار من وزير القوى العاملة تخفيض ساعات العمل إلى ٤٢ ساعة أسبوعياً بالنسبة لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها. مؤدى ذلك أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي فى مثل هذه الحالات، يكون سبع ساعات يومياً.

(١) م ٩٧ عمل.

(٢) م ٩٧ عمل.

(ب) يوم الراحة الأسبوعي :

١- يترتب على وضع الحد الأقصى لساعات العمل توفير يوم كامل للراحة أسبوعياً. تتمثل هذه الراحة الأسبوعية في ٢٤ ساعة متصلة، وهي دائماً مدفوعة الأجر.^(١) بالنسبة لعمال المشاهرة، يتم محاسبة العامل على إعتبار الشهر ٣٠ يوم بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من راحات أسبوعية.

وإذا كان أجر العامل قائماً على الإنتاج فقط أو يضاف إليه عمولة أو نسبة مئوية فإن أجره عن الراحة الأسبوعية يقدر على أساس متوسط أجره عن أيام العمل الفعلية عن السنة الأخيرة أو عن المدة التي يشغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن تلك الفترة.^(٢)

٢- القاعدة أن يوم الراحة الأسبوعي يعتبر في نفس الوقت يوم إغلاق للمنشأة، وهو يسرى على جميع العمال، وتلتزم به كافة منشآت القطاع الخاص. ويتولى وزير القوى العاملة تحديده وله أن يعدله. ويكون الإغلاق والراحة لمدة ٢٤ ساعة متصلة.

٣- يجوز للوزير استثناء بعض الجهات والمناطق من حكم الراحة الأسبوعية العامة لجميع العمال في نفس الوقت. وهنا ينبغي تنظيم العمل بحيث يتمكن كل عامل من الحصول على يوم كامل راحة دون أن تغلق المنشأة. بمعنى أن الراحة الأسبوعية يتناوب العمال في الحصول عليها. وطبقاً للقرار ١٩٨٩/١٦ ينطبق ذلك على الصيدليات والمستشفيات وعمال بيع البزير والحزير والخضر والفاكهة إلى غير ذلك.

٤- يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل، تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع.

(١) م ٨٣ عمل.

(٢) م ٢، ٣٩ عمل.

وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية الجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية الجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية الجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه.^(١)

(ج) أحوال تشغيل العامل ساعات إضافية :

هناك بعض الحالات الاستثنائية لا يتقيد فيها صاحب العمل بالقواعد السابقة، ومن ثم يجوز فيها: تشغيل العامل أكثر من ٨ ساعات يومياً، وعدم إعطاء راحة أثناء العمل، وزيادة العمل الفعلي عن خمس ساعات متصلة، والتواجد في العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم، وعدم غلق المنشأة يوماً كاملاً في الأسبوع ، وحرمان العامل من الراحة الأسبوعية.

ويتم ذلك إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف إستثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها، ولعل أهم تلك الحالات الاستثنائية:^(٢)

١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة و الاستعداد لافتتاح المواسم.

٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

٤- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة. وتتمثل هذه المواسم في شهر رمضان والأيام الثلاثة السابقة على عيد الأضحى و أعياد المسيحيين ومدة إقامة الموالد المرحى بها.

(١) م ٨٤ عمل.

(٢) م ٨٥ عمل.

ولا شك أنه إذا توافرت إحدى الحالات السابقة فإن صاحب العمل له حق الاستفادة من الرخصة المخولة له وإلزام العاملين بالعمل الإضافي لمواجهة تلك الظروف الخاصة، ولا يجوز للعامل رفض التعاون مع صاحب العمل طالما التزم بالضوابط و الضمانات القانونية ، لأن هذا ما يستلزمه حسن النية في تنفيذ الالتزامات. ولا يجوز في جميع الحالات أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في اليوم الواحد.

ويستحق العامل أجرأ إضافياً عن الساعات الزائدة في الحالات السابقة، يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٣٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، ٧٠% عن ساعات العمل الليلية.^(١) والليل طبقاً للمادة الأولى من قانون العمل هو الفترة ما بين غروب الشمس و شروقها.

ويستحق العامل الأجر الإضافي أياً ما كانت الطريقة التي تحدد بها أجره الأصلي، أما من ناحية الأساس الذي يقدر بناء عليه الأجر الإضافي، فهو ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه إعانة غلاء المعيشة.^(٢)

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة يستحق العامل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمدحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي. فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل في هذا اليوم تبعها ساعات عمل إضافية.^(٣)

ويعتبر الأجر الإضافي من ملحقات الأجر غير الدائمة، وليس لها صفة الاستمرار، فهو يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل، لذا يعد أجرأ

(١) م ٨٥ عمل.

(٢) نقض ١٩٦٤/١٢/٢٣ س ١٥ ص ١٢٠٣.

(٣) نقض ١٩٨٧/١١/١ طعن ١١٣٣ س ٥٢ ق. ويقع إثبات الساعات الإضافية على عاتق الطرفين، حيث يثبت صاحب العمل ساعات التشغيل الفعلية ويثبت العامل عمله من خلال القرائن. Cass. Soc. 25 fev, 2004, Bull. N. 62.

متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة، ولا يستحق الأجر الإضافي إلا إذا تحقق سببه وهو القيام بالعمل فعلاً ساعات زائدة.^(١)

ولا يحق للعامل الذى يعمل ساعات عمل إضافية في غير الحالات الاستثنائية السابقة المطالبة بأجر إضافي عنها، فالعامل الذى يقبل العمل في أيام الراحة الأسبوعية في غير تلك الحالات ليس له المطالبة بأجر إضافي طبقاً لما سبق، أيًا كان الدافع على هذا العمل لأن أحكام القانون سابقة البيان دعت إليها اعتبارات النظام العام وبالتالي يكون الاتفاق على مخالفتها غير جائز ولا ينتج أثر^(٢) ولكن يجوز للعامل الحصول على تعويض معادل لقيمة العمل طبقاً للقواعد العامة.

المطلب الثالث

تنظيم وقت العمل السنوى (الإجازات)

حرض المشرع على تنظيم حق العامل في الإجازات التي يستحقها على مدار السنة، وتمثل في: الإجازة السنوية، إجازة الأعياد، إجازة الحج، الإجازة المرضية، إجازة الوضع، إجازة رعاية الطفل.

(١) نقض ١٩٨٣/١٢/٢٩ س ٢٤ ص ١٨٥٩.

(٢) نقض ١٩٧٦/١/٢٧ س ٢٧ ص ٢٣٠.

الفرع الأول

الأجازة السنوية

تبدو أهمية الإجازة السنوية في أنما وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل وتنمية الإنتاج.

(أ) مدة الإجازة السنوية

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة إستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية المحددة بقرار وزاري.

ولا يجوز للعامل العزل عن إجازته.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدفوعة خمسة عشر يوماً، منها ستة متصلة على الأقل.^(١)

(١) م ٤٧، ٤٨ عمل.

وضع المشرع حداً أدنى لمدة الإجازة السنوية بأجر كامل، يختلف بحسب المدة التي أمضاها العامل في الخدمة من جهة، وبحسب سنة من جهة أخرى. وهى تتراوح بين ثلاث مدد:

المدة الأولى: مدة شهر في السنة، تكون الإجازة السنوية لمدة شهر في حالتين:

- ١- من تجاوز الخمسين من عمرة أيّاً كانت مدة خدمته في المشروع.
- ٢- من أمضى في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر. فلا يشترط اتصال العمل لدى صاحب عمل واحد. ومن ثم فإن العامل الذى يمضى مدة خدمة في مشروع ثم ينتقل إلى مشروع آخر، فإنه يستفيد بالمدة السابقة في إستحقاق الإجازة لدى صاحب العمل الجديد. ويلاحظ أن إنتقال المنشأة التى يعمل بها العامل إلى صاحب عمل جديد لا يمنع اتصال الخدمة لدى ذات المشروع.

المدة الثانية: مدة ٢١ يوم. تقرّر هذه الإجازة لمن أمضى سنة كاملة في العمل، دون أن يكمل عشر سنوات في خدمة صاحب العمل. ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

المدة الثالثة: مدة ١٥ يوم، تقتصر الإجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على ١٥ يوماً، ولا يستحقها إلا بعد مضى ستة أشهر من إتحاقه بالعمل. ولا يستحق أية إجازة قبل إكمال هذه المدة، أما إذا أمضى العامل ستة أشهر كاملة فإنه يستحق إجازة بنسبة المدة التى عمل فيها، أى أسبوعاً^(١).

ويبدأ احتساب مدة الخدمة من تاريخ تسلم العمل وليس من تاريخ إبرام عقد العمل. ويدخل في تلك المدة مدة التجربة، وأيام الراحة

(١) نفس الموضع.

الأسبوعية والعطلات الرسمية، وحالات التغيب المسموح به قانوناً مثل الإجازة المرضية وإجازة الوضع وإصابة العمل وأداء الخدمة العسكرية. ولا تدخل مدة الوقف عن العمل في إحتساب المدة التى يستحق عنها العامل إجازة^(١) وتحتسب مهلة الأخطار ضمن مدة الخدمة كذلك.

ويعجز بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة زيادة مدة الإجازة بمقدار سبعة أيام فى السنة على الأكثر بالنسبة للعمال الذين يعملون فى الأعمال الشاقة أو الخطرة أو فى المناطق النائية التى يحددها القرار. ويرتب على ذلك أن العامل الذى يمضى عشر سنوات فى الخدمة تزداد إجازته إلى خمسة أسابيع. أما العامل الذى يمضى أقل من ذلك فتزداد إجازته إلى شهر.

(ب) تداخل الإجازات :

منح القانون العامل عدة أنواع من الإجازات، كل نوع منها له غرضه الذى شرع من أجله بحيث يستقل عن الآخر. فإذا حصل العامل على أحدها لم يمنعه ذلك من الحصول على الأخرى بشروطها ومدة. فالحصول على الإجازة السنوية كاملة لا يحرم العامل من الإجازة الأسبوعية أو إجازة الأعياد أو الإجازة المرضية، فى هذه الحالة تنتهى إجازة معينة وتبدأ إجازة أخرى، أى أننا نكون بصدد اتصال أو تعاقب الإجازات ويستفيد العامل منها جميعاً.

لعل الصعوبة تنور بمناسبة تداخل الإجازات، كما لو جاءت إجازة العيد أو الراحة الأسبوعية خلال الإجازة السنوية. اختلف الرأى حول مدى احتساب هذه الإجازة^(٢) :

(١) نقض ١٩٨١/٢/١٥ طعن ٨٢٧ م ٤٤ ق. والعكس من ذلك فإن مدة وقف عقد العمل تحتسب ضمن مدة خدمة العامل التى يستحق عنها إجازة، مثل الوقف لأداء الخدمة العسكرية (م ٤٣ من تشريع الخدمة العسكرية).
(٢) جمال زكى ص ٤٦٧.

ذهب البعض إلى استقلال كل إجازة عن الأخرى، بحيث لا تحسب أيام الأعياد أو الراحة الأسبوعية ضمن أيام الأعياد أو الراحة الأسبوعية. ويحصل العامل على أيام مقابلة لمدة إجازة الأعياد أو الراحة الأسبوعية التي تحتل الإجازة السنوية.

وقد تبى المشرع هذا الاتجاه بنصه على أنه لا يدخل في الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.^(١) أى احتساب الإجازة السنوية من أيام العمل الفعلية.

ذهب رأى آخر إلى أن أيام الراحة الأسبوعية وإجازة الأعياد التي تحتل الإجازة السنوية تحسب ضمنها، ومن ثم لا تمتد الإجازة السنوية بمقدار ما يتخللها من أيام الراحة أو إجازة الأعياد، لأن الحكمة من هذه الإجازات قد تحققت ونال العامل الراحة وشارك في الأعياد.

وذهب اتجاه ثالث إلى التفرقة بين إجازة الأعياد والراحة الأسبوعية. فلا تحسب إجازة العيد ضمن مدة الإجازة السنوية، ويجب أن تمتد هذه الإجازة بقدر ما تحتلها من إجازات أعياد. أما بالنسبة للراحة الأسبوعية فإنها تحسب ضمن الأجازات السنوية إذا ما وقع الأسبوع كله في الإجازة السنوية. أما إذا حل يوم الراحة دون أن يكون الأسبوع كله قد انقضى في إجازة، كما إذا حل خلال إجازة العيد، فإنه يضاف إلى فترة الإجازة فتمتد بمقداره.

أما بالنسبة للإجازة المرضية، فإنه طبقاً للمادة ٥ من قرار وزير الصحة رقم ١٩٨٥/١٧٩ بشأن قواعد تنفيذ تأمين المرض تحسب أيام العطلات الرسمية أو الراحة الأسبوعية ضمن الإجازات المرضية إذا وقعت خلالها.

أما في العلاقة بين الإجازة السنوية والإجازة المرضية، فقد ذهب البعض إلى استقلال كل منها عن الأخرى، فإذا مرض العامل أثناء الإجازة السنوية فإن مدتها تمتد بمقدار ما وقع خلالها من إجازة مرضية، بينما ذهب

(١) م ٤٧ عمل.

البعض إلى أنه لا أثر لمرض العامل خلال الإجازة السنوية على مدتها، فلا تمتد بقدر فترة المرض التي تتأب العامل خلالها.

ولا شك أن الرأي الأول هو الذى تبناه المشرع تمشياً مع الاتفاقيات والاتجاهات الدولية المعاصرة من وجوب إحساب الإجازة السنوية على استقلال، أى احساب الإجازة كاملة فى الأيام التى كان يجب على العامل أن يعمل فيها بالفعل.

وعلى ذلك فإنه ينبغى إستعمال أيام الإجازات المرضية التى حصل عليها العامل من المدة الإجمالية للإجازة السنوية، ولكن ينبغى على العامل القيام بالإجراءات اللازمة لاستحقاق الإجازة المرضية وإعطار رب العمل بقطع الإجازة السنوية وتحويلها إلى إجازة مرضية.

أما عن الإجازة العارضة، وهى التى يحصل عليها العامل لمواجهة ظرف طارئ غير متوقع مثل وفاة قريب. حيث يجوز للعامل أن يقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام فى السنة، ويحدد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية،^(١) ومن ثم لا تثار صعوبة بسبب التداخل أو الضم.

(ج) تنظيم القيام بالإجازة السنوية :

يستقر قضاء النقض على وجوب طلب العامل القيام بالإجازة السنوية. فإذا لم يطلبها فإنه لا يجوز استبدالها بمقابل نقدى أو بأيام أخرى من السنة أو السنوات التالية، وإلا فقدت إعتبارها وتمطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها.^(٢) ويقع على عاتق العامل عبء إثبات طلبه للقيام بإجازة وإن صاحب العمل قد رفض طلبه.^(٣)

يتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامة، بحرية تحديد موعد الإجازة حسب مقتضيات العمل وظروفه، وذلك بما له من سلطة التنظيم

(١) م ٥١ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٢/٢/٢٣ س ٢٣ ص ١١٢.

(٣) نقض ١٩٧٨/٣/٤ س ٢٩ ص ٦٦٤.

والإدارة.^(١) أورد المشرع على ذلك المبدأ استثناء مؤداه أن للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يحظر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل.

الأصل أن يحصل العامل على إجازته السنوية كلها دفعة واحدة. ولكن القانون أعطى صاحب العمل سلطة تقصير الإجازة أو تأجيلها أو قطعها بشرط أن تكون هناك أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، فهنا يجوز لصاحب العمل تجزئة الإجازة أو تأجيل الموعد المحدد لها أو استدعاء العامل من إجازته بعد قيامه بها فعلاً، دون موافقة العامل، طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك.^(٢)

ولكن يجب، في جميع الأحوال، أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل.

ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل إستيفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.^(٣)

(د) تتعلق الإجازة السنوية بالنظام العام:

من المقرر أن الإجازة السنوية تتعلق بالنظام العام سواء فيما يتعلق باستحقاقها أو بملئها. ومن ثم لا يجوز للعامل العرول عن إجازته.^(٤)

(١) م ٤٩ عمل، تقض ١٩٨٥/١٢/٨ طعن ١٤٨٩ س ٤٩ ق.

(٢) م ٤٨ عمل.

Cass. Soc. 2 juin 2004, Actual. n. 879.

(٣) م ٤٨ عمل.

(٤) م ٤٧ عمل.

وتعرب محكمة النقض بوضوح عن ذلك المبدأ بقولها: ^(١) أن إجازات العامل بكافة أنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام، وهي أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون ولغير مقتضيات العمل إستبدالها بأيام أخرى من السنة أو من السنوات التالية، كما لا يجوز إستبدالها بمقابل نقدي وإلا ففسدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها وإستحالّت إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل وفي ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها، كما أن تحويل العامل الحق في التراخي في القيام بإجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع إيرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عن حقه بينما لا يد له فيه وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها، فإنه يكون حينئذ قد أدخل بالتزام جوهري ولزمه تعويض العامل.

لا شك في ثبوت حق العامل في الإجازة السنوية إذا توافرت أحكامها وإذا رفض صاحب العمل منحها كان مخالفاً بالتزام جوهري ويتعرض للجزاء الجنائي ^(٢) مع حق العامل في تقاضي أجر، مقابل ما قام به من عمل، بالإضافة إلى حقه في التعويض عما قد يكون حل به من أضرار. وعلى صاحب العمل للتخلص من ذلك، إثبات حصول العامل على إجازته أو رفضه أو إمتناعه عن الحصول عليها.

(هـ) الأجر في مدة الإجازة السنوية :

يقرر القانون الإجازة السنوية بأجر كامل. ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته، كإعانة غلاء المعيشة أو البدلات، والمزايا العينية كالسكن والعلاج. ولا يدخل في الأجر الإضافي الذي يحسب على ساعات العمل الإضافية، ولا يشمل الملهقات السنوية لأجر العامل كالمكسب ونسب الأرباح، حيث يختص منه نسبة تقابل أيام الإجازة. ولا تدخل المزايا العينية المرتبطة بأداء العمل كالانتقال والوجبات الغذائية.

(١) نقض ١٩٩١/١٢/٢ طعن ١٠٩٥ س ٥٨ ق.

(٢) الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز الخمسمائة جنيه. م ٢٤٧ عمل.

ويحدد الأجر طبقاً لطريقة تقاضيه أو حسابه. فإذا كان الأجر مشاهرة فإن العامل يتقاضى أجره الشهري كاملاً. وإذا كان أجر العامل يتحدد باليوم فإن أجره اليومي الكامل يضرب في عدد أيام الإجازة. وإذا كان الأجر بالأسبوع يحسب أجر اليوم على أساس أن أيام العمل ستة أيام ثم يضرب الناتج في عدد أيام الإجازة. أما إذا تحدد الأجر بالساعة أو القطعة أو على أى أساس آخر فإن الأجر يحسب على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة. أو عن المدة التي إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.^(١)

ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت إشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر وذلك دون إخلال بالجزء التأديبي.^(٢)

وللعامل الحق في الحصول على أجر عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل إستعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها، أى أنه إذا انتهت علاقة العمل قبل إستفاذ العامل رصيد إجازاته السنوية إستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر.^(٣)

حسم المشرع بذلك الخلاف السابق بصدد مدى أحقية العامل في الحصول على مقابل رصيد إجازاته.

كان يُسمح للعامل الحصول على مقابل نقدي لرصيده من الإجازات بحد أقصى ثلاثة أشهر (أربعة أشهر بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة).

لكن قضاء النقض جرى على أن هذا الحد قاصر على فرض تراخي العامل بإجازاته للمطالبة بالمقابل النقدي عنها، أما إذا كان عدم الحصول على الإجازات راجعاً إلى رفض صاحب العمل الترخيص له بها أو لأسباب

(١) م ٧ عمل.

(٢) م ٥٠ عمل.

(٣) م ٤٨ عمل.

إتضاها مصلحة العمل، فإن العامل يستحق مقابل نقدي عن هذه الإجازات مهما كانت مدتها، لأن صاحب العمل يكون قد أخل بالتزام جوهرى يفرضه عليه القانون، ومن ثم يلتزم بتعويض العامل عنها.^(١)

ويظل المبدأ قائماً حيث يمكن للعامل أن يطالب بالمقابل النقدي عن إجازاته كاملة بدون حد أقصى ويقع على صاحب العمل إثبات حصول العامل على إجازة مدفوعة الأجر، فإذا عجز عن ذلك يتعين عليه دفع الأجر عن كل أيام الإجازة، حيث يقع عليه التزام تصفية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا لم يفعل ذلك كان مسؤولاً عن كل الأجر.^(٢)

(١) نقض ٢٠٠١/١/٨ وذلك إعمالاً للمبدأ الذى قضت به المحكمة الدستورية العليا (١٩٩٥/٧/٣) طلب تفسير لسنة ١٧ق — ١٩٩٧/٥/١٧ رقم ٤٧ لسنة ١٨ق — ٢٠٠٠/٥/٦ رقم ٢ لسنة ٢١ق).

(٢) التزام المدعى بإثبات دعواه وتقديم الأدلة التى تؤيدها. إثبات أن الحرمان من الإجازة فيما جاوز ثلاثة أشهر راجعاً إلى رب العمل. وقوعه على عاتق العامل. (الطنين رقم ٢٠١ لسنة ٧٣ ق — جلسة ٢٠٠٤/٥/١٦). الإجازات السنوية للعامل. تعلقها بالنظام العام. أثره عدم جواز الاتفاق على مخالفة القانون الذى أوجبها الاستعاضة عنها بمقابل نقدي إلا فى غير الأحوال المقررة فى القانون. علة ذلك. (الطنين رقم ١٩١٢ لسنة ٧٢ — جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥). النص فى المادة ٧٠ لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة على صرف المقابل النقدي عن الإجازات الاعتيادية للعامل. يحد أقصى أربعة أشهر. تعارضه مع اعتبارات النظام العام. أثره. بطلانه بطلاناً مطلقاً. (الطنين رقم ١٩١٢ لسنة ٧٢ق — جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥).

الفرع الثانى

إجازة الأعياد

لكل عامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى تحدد بقرار
وزارى على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً سنوياً.^(١)

وتعتبر هذا الأيام الحد الأدنى لما يجب منحه للعامل من إجازة
الأعياد. ويجوز زيادتها بالاتفاق أو النص فى اللائحة أو ما جرت عليه العادة
فى المشروع متى اتصفت بصفة الاستمرار والثبات والعمومية بحيث تصبح
بمخابة التزام على عاتق صاحب العمل.^(٢)

يتصل الحق فى الإجازة خلال الأيام المحددة بالنظام العام، لذا ينبغي
منحها للعامل فى هذه الأيام دون غيرها حتى يتمكن من المشاركة فى تلك
المناسبات الدينية والوطنية.

ولا يجوز تعويض العامل عن إجازة العيد بيوم إجازة آخر. وتكون
الإجازة مدفوعة الأجر بالكامل. ويجوز، مع ذلك لصاحب العمل تشغيل
العامل خلال تلك الإجازات إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق

(١) م ٥٢ عمل، وطبقاً للقرار الوزارى رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ تكون أيام الأعياد: ١-

اليوم الأول من شهر محرم (رأس السنة المحمدية)، اليوم الثانى عشر من شهر ربيع
الأول (المولد النبوى الشريف). اليومان الأول والثانى من شهر شوال (عيد الفطر)
الأيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة (عيد الأضحى) اليوم السابع
من يناير) عيد الميلاد المجيد، يوم شمس النسيم، يوم ٢٥ أبريل عيد تحرير سيناء، أول مايو عيد
العمال، عيد ثورة ٢٣ يوليو، السادس من أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

(٢) نقض ١٩٦٦/٣/١٦ م ١٧، ص ٥٩٥، وقد تقرر الإجازة بنص خاص كما هو
الحال بالنسبة لغير المسلمين العاملين فى الدولة والقطاع، حيث لهم بموجب القرار
الجمهورى رقم ٢٣٦٢ لسنة ١٩٦٧ عطلات رسمية فى الأعياد الخاصة بهم.

العامل في هذه الحالة أجراً أى أنه يستحق بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم
مضى هذا الأجر.^(١)

الفرع الثالث

إجازة الحج

للعامل الذى أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة
الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت
المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.^(٢)

يعطى النص العامل الحق في هذه الإجازة، ولم تعد لصاحب العمل
سلطة في منحها، ولكن هذه السلطة قد تتعلق بتوقيت الإجازة وليس مبدأ
استحقاقها. ونظراً لأن للحج مواعيد معينة من السنة فإن السلطة التقديرية
لصاحب العمل قد تتعلق بتحديد السنة التي يمكن للعامل القيام فيها بأداء الفريضة.

ويشترط لاستحقاق الإجازة أن يمضى العامل مدة خدمة متصلة
قدرها خمس سنوات لدى صاحب عمل واحد أو أكثر.^(٣) ويعتبر في حكم
المدة المتصلة استمرار عقد العمل بسبب انتقال المنشأة من يد صاحب عمل
إلى آخر بالوصية أو الهبة أو التزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات.

والحد الأقصى لهذه الإجازة هو شهر، ويشمل الفترة التي يقضيها
العامل بالفعل لأداء المناسك، وكذلك الفترة السابقة الخاصة بالاستعداد
للسفر، واللاحقة على العودة المقصود بها الراحة من عناء السفر.

(١) م ٥٢ عمل، نقض ١٩٨٨/٨/٣٠، سعيد شعله، مجموعة القواعد، ص ٥٨ ويقع على
العامل عبء إثبات عمله في الإجازة. نقض ١٩٩١/١٢/٢ طعن ١٠٩٥. س ٥٨ ق.

(٢) م ٥٣ عمل.

(٣) قياساً على حكم المادة ٤٧ عمل.

وتكون الإجازة بأجر كامل، ويستحقها العامل مرة واحدة طوال مدة خدمته بصفة عامة، وليس في خدمة صاحب عمل واحد. وهي إجازة مستقلة عن باقى الإجازات.

ونرى أنها لا تقتصر على أداء فريضة الحج بل يمكن أن يذهب فيها العامل إلى العمرة لأن النص يسمح بزيارة بيت المقدس وهو أمر مندوب.

الفرع الرابع

الإجازة المرضية

للعامل الذى يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى.

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التى تسرى في شأنها أحكام الماديتين (١،٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.^(١)

ويتضح من ذلك أن المشرع أحال إلى أحكام الإجازة المرضية الواردة في قانون التأمين الاجتماعى التى تقضى بأن مدة الإجازة المرضية هي

(١) م ٥٤ عمل.

١٨٠ يوماً خلال السنة الواحدة. وهذه المدة خاصة بكل سنة، فلا يجوز ضمها أو ترحيلها إلى سنة تالية بل ينقضى الحق فيها بانتهاء السنة. ويُقصد بالسنة ٣٦٥ يوماً تحسب منذ بدء التحاق العامل بالخدمة.

يحصل العامل على أجر خلال الإجازة المرضية، يعادل ٧٥% من أجره بالنسبة للتسعين يوماً الأولى، و ٨٥% عن التسعين يوماً التالية.

ويجوز للعامل استفاذ كل الإجازة المرضية مرة واحدة طالما ثبت مرضه. وعلى العامل إخطار صاحب العمل بمرضه كمبرر لتغيبه وإثبات حقه، ويقوم بتقديم الشهادة الطبية الدالة على ذلك، ولصاحب العمل أن يعرضه على طبيب يختاره. ولا شك أن الأمر يكون أكثر يسراً إذا كان العامل مغطى بالتأمين الصحي، حيث تكون الشهادة الصادرة من جهة العلاج التي تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحي كافية لإثبات مرض العامل وتحديد مدة الإجازة المرضية.

وتُحسب ضمن الإجازة المرضية أيام الراحة الأسبوعية التي تخللناها، وذلك بخلاف أيام الأعياد حيث تمتد بعدد الأيام التي تقع خلالها. وللعامل أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد من الإجازات، وذلك ليحصل على أجره كاملاً. وإذا استفد العامل إجازاته السنوية فله أن يطلب الاستفادة بمتجمده إجازته السنوية ولو لم يكن موعدها قد حل بعد.

ولقد خرج المشرع على القواعد السابقة في حالتين:

الأولى: يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله.

ويتم تحديد الأمراض المزمنة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل. ويجب أن يؤدي المرض إلى منع العامل من تأدية عمله، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن والشفاء.^(١)

الثانية: للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية الحق تسرى في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من القانون ٢١ / ١٩٥٨ إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تُقضى في الخدمة على النحو التالي: شهر بأجر كامل، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

الفرع الخامس

إجازة الوضع ورعاية الطفل بالنسبة للمرأة العاملة

(أ) إجازة الوضع

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر، الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية ميناها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.^(٢)

وتنص المادة ١٧ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ على أن للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق

(١) م ٥١، القرار رقم ٦٩٥ / ١٩٨٤.

(٢) م ٩١ عمل.

في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

يتضح من هذين النصين الأمور الآتية:

١- يسرى حكم قانون الطفل على العاملات في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال، أما العاملات في القطاع الخاص فيخضعن لحكم قانون العمل الذي أتى لاحقاً لقانون الطفل فيخصص حكمه.

٢- إجازة الوضع في قانون الطفل ثلاثة أشهر بينما في قانون العمل تسعون يوماً. لا شك أن نص قانون العمل أكثر دقة لأن الشهور يمكن أن يثور اللبس حول أيامها.

٣- يتحدث قانون الطفل عن إجازة **بعد الوضع**، بينما يقرر قانون العمل، **المدة التي تسبق الوضع والتي تليه**، وهذا أكثر دقة لأنه يتيح للعاملة توزيع الإجازة قبل الوضع وبعده بشرط مراعاة الحكم العام التطبيق على جميع العاملات وهو عدم جواز تشغيل العاملة خلال الخمس والأربعين يوماً التالية للوضع.

٤- يقرر قانون الطفل الإجازة بأجر كامل، بينما يقرر قانون العمل تعويض مساو للأجر الشامل وهذا أكثر دقة ولمصلحة العامل بالنسبة للكلمة الشامل.

٥- ينبغي تقديم شهادة طبية تبين التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه.

٦- يمنح قانون الطفل العاملة إجازة وضع ثلاث مرات بينما قانون العمل مرتين فقط طوال مدة خدمتها سواء لدى رب عمل واحد أو أكثر. ويقتصر الحق في الأجازة على حالة الوضع دون الإجهاض ويقصد بالوضع انتهاء الحمل بوضع الجنين في الموعد المعتاد للولادة حياً أو ميتاً، أما الإجهاض فهو الانفصال قبل ذلك الموعد. وتستطيع العاملة الحصول على إجازة مرضية بشروطها في حالة الإجهاض.

٧- تقتصر إجازة الوضع في قانون العمل على العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر، بينما لا يشترط قانون الطفل أى مدة.

٨- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو إستراد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت إشغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.^(١)

(ب) أجازة رعية الطفولة

تنص المادة ٧٢ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ على أنه "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

واستثناء من أحكام القانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذى كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة، وذلك وفقاً لاختيارها.

وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

(١) م ٩٢ عمل. لما كان البين من الأوراق أن المطعون ضدها منحت الطاعنة إجازة دون مرتب لمدة ستة أشهر تبدأ من، ورغم ذلك أنذرتها بالغياب ثم قامت بإلغاء خدمتها اعتقاراً من هذا التاريخ فإن هذا الإلغاء يكون غير مبرر، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر إلغاء عقد عمل الطاعنة غير مشوب بالتعسف مجرد أنها لم تتخذ إجراءات إخلاء طرفها قبل قيامها بالإجازة فإنه يكون قد خطأ في تطبيق القانون وشابه الفساد في الاستدلال (الطعن رقم ٧٤٤٤ س ٦٣ ق جلسة ٢٠١١/٢/٨).

وجاء نص المادة ٩٤ من قانون العمل ليقضى بأنه مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فاكتر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.^(١)

يتضح من هذين النصين أن:

- ١- مدة الإجازة التي تستحقها العاملة لرعاية طفلها لا تتجاوز سنتين.
- ٢- تحصل العاملة على الإجازة طوال مدة خدمتها سواء لدى رب العمل واحد أو أكثر ثلاث مرات في الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، ومرتين فقط في القطاع الخاص، لأن قانون العمل نسخ حكم قانون الطفل.
- ٣- هذا الحق في الإجازة قاصر على العاملات في المنشآت التي تستخدم ٥٠ عاملاً فاكتر وذلك في القطاع الخاص.
- ٤- واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام

(١) ولا شك أن حصول العاملة على إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها لا يحول دون حقها في أن تقطع هذه الإجازة والعودة إلى عملها. نقض ١٣/٤/١٩٩٢ طعن ٢٦٦٤ س ٨٥ ق. ويجدر الإشارة إلى أحقية الزوجة في طلب إجازة لمرافقة الزوج المصرح له بالسفر للخارج. وتغرب محكمة النقض عن ذلك بقولها: مفاد النص في المادة ٦٢، ١/٧١ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٧٨ أن المشرع يهدف صيانة الأسرة ومنع تفريق الزوجين ألزم الشركة بأن تستجيب لطلب الإجازة بغرض مرافقة الزوج المصرح له بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل بعد أن كانت هذه الاستجابة جوازية. طبقاً لنص المادة ٤٣ من نظام العاملين بالقطاع العام السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١، كما أنه حرر هذه الإجازة من قيد للدة الزمنية الذي كان يقيداً طبقاً لنص المادة الأخيرة بأن لا تزيد على أربع سنوات، ومن ثم فإنه لا يجوز لمجلس الإدارة أن يعيد هذا القيد الذي رفضه القانون ولا يعتد بما يقرره من ذلك بالمخالفة لأحكام القانون (نقض ٢٥/١١/١٩٩١ طعن ٤٩٦ س ٥٦ ق).

هذا القانون أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها. يسرى ذلك الحكم على جميع العاملات.

٥- ولا يشترط أن تمضي العاملة في خدمة صاحب العمل مدة معينة.

٦- لا يقصد بذلك حصول العاملة على سنتين فقط في كل مرة بل يجوز لها أن تحصل عليها دفعة واحدة أي لها مدة أربع سنوات عن طفل واحد، وعلى أن يكون ذلك مرة واحدة طوال خدمتها، ويلاحظ أن المقصود أيضاً بهذا النص أن من حق الأم العاملة الحصول على الإجازة المشار إليها لرعاية طفلها دون التقييد بسن الطفل، حيث من التصور ألا تحصل على الإجازة أو على جزء منها عقب الوضع مباشرة فتظل محتفظة بحقوقها فيها (كاملة أو الجزء المتبقى) لمواجهة ما قد يطرأ من مرض أو غيره من عوارض تستلزم رعايتها لطفلها.

ويلتزم العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها بقرار وزاري.

وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة، وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها بقرار وزاري.^(١)

(١) م ٩٦، عمل، ٧٣ من قانون الطفل. القرار ١٢١/٢٠٠٣ الوقائع ١٦٢ في ٢٠٠٣/٧/٢٠.

الفرع السادس

الإجازة الدراسية

سبق أن رأينا أهمية العامل في تحديد موعد إجازته السنوية، إذا كان متقدماً لأداء امتحان في إحدى مراحل التعليم.

ويقرر المشرع بأنه تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.^(١)

أى أن المشرع ترك تحديد مدة وشروط الإجازة الدراسية لاتفاقيات العمل الجماعية ولوائح المنشآت ولم يرد التدخل لفرضها.

(١) م ٥٥ عمل.

المبحث الرابع

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

حرص قانون العمل على تفصيل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.^(١)

المطلب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

(أ) يقصد في تطبيق أحكام هذا الباب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

١- إصابة العمل، والأمراض المهنية والأمراض المزمنة، التعاريف الواردة لهذه المصطلحات في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.

٢- المنشأة، كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص.^(٢)

(١) يعاقب كل من يخالف أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسدية. وتضاعف الغرامة في حالة العود ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولا بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون (٢٥٦م).

(٢) يقتصر الأمر على أشخاص القانون الخاص بالنسبة لتطبيق أحكام الفصل الرابع من هذا الباب (م ٢٠٢).

يتضح من ذلك أنه حرصاً من المشرع على السياسة المتبعة في التوحيد بين أحكامه وأحكام قوانين التأمين الاجتماعي، أخذ بنفس التعاريف الواردة بهذا القانون فيما يتعلق بإصابة العمل والحوادث الجسيم والأمراض المهنية والأمراض المزمنة.^(١)

(ب) تسرى أحكام هذا الفصل على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسرى أيضا على المسطحات المائية، بجميع أنواعها، ووسائل النقل المختلفة.^(٢)

راعى هذا الحكم التطورات الحديثة والمتعلقة بحماية البيئة، فهو يسرى على جميع مواقع العمل والمنشآت أيا كانت تبعيتها، ويسرى أيضا على المسطحات المائية ووسائل النقل المختلفة. وذلك حتى يسرى على الوحدات الثابتة والمتحركة.

المطلب الثانى

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

يراعى عند اختيار مواقع العمل للمنشآت أو المشروعات وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة والبعد البيئى للنشاط طبقا لأحكام القوانين الصادرة بهذا الشأن.

مؤدى ذلك أنه من الضروري مراعاة البعد البيئى عند الترخيص حتى لا تكون المنشآت الجديدة مصدراً لتلوث البيئة. ويتم ذلك من خلال اللجان الآتية:

١- تشكل لجنة مركزية: على المستوى القومى برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الصناعة وعضوية رؤساء الإدارات

(١) القرار ٢٠٠٣/١٢٦ بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والعادية والمزمنة، الواقع ١٦٥ فى ٢٤/٧/٢٠٠٤.
(٢) م ٢٠٣ عمل.

المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والرى والكهرباء والداخلية وشئون البيئة.

وتتولى هذه اللجنة الموافقة على منح التراخيص للمجال والمنشآت الصناعية التى تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام، وترسل لوحدات الإدارة المحلية المختصة لإصدار التراخيص الخاصة بذلك مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة فى هذا الشأن.

٢- **تشكل لجنة بكل محافظة** برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها فى المادة السابقة، ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص، وتتولى هذه اللجنة:

(أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح الترخيص للمحال والمنشآت المذكورة، ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التى وضعها اللجنة المركزية على المستوى القومى.

(ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لخال ومنشآت القطاع الاستثمارى بنفس المعايير والاشتراطات التى تضعها اللجنة المركزية.

٣- **تشكل لجنة محلية** على مستوى كل من: المركز و المدينة والحي بأحافظه، وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة على شؤون الإسكان والقوى العاملة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية. ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص، وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلى:

(أ) منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التى يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.

(ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في الحال أو المنشأة
موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات
قبل إصداره.

وبالنسبة للمنشآت التي تصدر لها تراخيص من جهات أخرى
فيشترط الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة
القوى العاملة على هذه التراخيص قبل إصدارها أو عند إجراء أى تعديلات بها. ^(١)

المطلب الثالث

تأمين بيئة العمل

تناول المشرع تأمين بيئة العمل وأحكام الوقاية من مخاطر وهى. ^(٢)

(أ) المخاطر الفيزيائية :

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين
بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية، الناجمة
عما يلي بوجه خاص:

- ١- الوطأة الحرارية والبرودة.
- ٢- الضوضاء والاهتزازات.
- ٣- الإضاءة.
- ٤- الإشعاعات الضارة والخطرة.
- ٥- تغيرات الضغط الجوي.
- ٦- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
- ٧- مخاطر الانفجار.

(١) م ٢٠٤ : ٢٠٧ عمل.

(٢) م ٢٠٨ : ٢١٥.

Marion del sol, L' entre prise face aux risques
professionels, 2003, p. 13

(ب) المخاطر الميكانيكية :

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ عن الاصطدام بين جسم العامل وجسم صلب وعلى الأخص:

- ١- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة، وآلات وأدوات رفع وجر، وسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.
- ٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

(ج) المخاطر البيولوجية:

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال إلى ظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

- (أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.
- (ب) مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخدماهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

(د) المخاطر الكيميائية

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

- ١- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يتجاوز أقصى تركيز مسموح به.
- ٢- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات التعبئة لكل منها.

٣- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

٤- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة يتضمن جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.

٥- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل ويوضح بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياجات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وتحصل المنشأة على بيانات هذه المواد من الموردين عند توريدها.

٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتصويرهم بمدى خطورتها وطرق الأمان والوقاية من مخاطرها.

روعى في هذا الحكم مواكبة اتفاقيات العمل الدولية بشأن الوقاية من الإصابة من السرطان المهني، والوقاية من تداول وإستعمال المواد الكيميائية في العمل واحتياطات تخزينها.

(هـ) المخاطر السلبية :

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي ينشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والتدريب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العمال بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوه من الأمراض الوبائية والمعدية.

تحدد حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر السابقة (الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية) بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بعد أخذ رأى الجهات المعنية.

(و) مخاطر الحريق

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب نوع النشاط الذى تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتى:^(١)

١- أن تكون أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة سواء الثابت منها أو المتنقل مطابقاً للمواصفات القياسية المصرية.

٢- تطوير معدات الإطفاء والوقاية اللازمة وذلك باستخدام أحدث الوسائل مع توفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآلى التلقائى كلما كان ذلك ضرورياً بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

(ى) مخاطر الكوارث الصناعية والطبيعية:

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.^(٢)

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها أو فى حالة تخزين واستخدام مواد خطرة.

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، يجوز

Cass. Soc. 8 juill. 2004, Actual n. 878 (١)

CE. 3 mars 2004, Actual n. 860

(٢) ويجرى التأمين عادة على تلك المخاطر، أنظر مولفنا فى أحكام قانون التأمين ٢٠٠٦.

لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

ويتخذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضى أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

المطلب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

تناول المشرع الخدمات الاجتماعية والصحية التي تلتزم المنشأة بتقديمها للعمال وتمثل في: ^(١)

أولاً: الكشف الطبى وكشف القدرات :

مع عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى:

(أ) الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذى يسند إليه.

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحى، ويصدر الوزير المختص، بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص.

(١) م ٢١٦ : س ٢٢٣ عمل.

ثانياً: تدريب وإعلام العامل:

تلتزم المنشأة وفروعها بما يلي:

- ١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
- ٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته والزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.
- ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.
- ثالثاً: استعمال وسائل الوقاية:

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا أى فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه، مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأخرى في هذا الشأن.

رابعاً: التفتيش والفحص الدوري:

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:

- ١- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل، وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.
- ٢- قيام طبيب المنشأة، إن وجد، بتحليل شكاوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.
- ٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، كما يجرى الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن، وتحمل المنشأة تكاليف هذا الفحص.

خامساً: توفير الإسعافات الطبية:

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية.

وإذا زاد عدد العمال في مكان واحد أو بل واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشرة كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب يعيدهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

وإذا زاد عدد العمال الذين تستخدمهم المنشأة ولو تعددت فروعها على ثلاثمائة عامل وجب عليها فضلاً عن ذلك أن توفر لهم جميعاً وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة.

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة، وفي كل ما تقدم الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصحة.

ومع عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي يستثنى من حكم هذه المادة العاملون في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة^(١).

سلباً: المواصلات والممكن والتغذية:

يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

(١) ٢٠٢٢م/٢، ٣، انظر مولفتنا في المسؤولية الطبية، ٢٠٠٤.

وعلى من يستعمل عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين.

ويكون تحديد اشتراطات مواصفات المساكن، كما يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل ومن يؤديه مقابلها بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال^(١).

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافقي عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام التنازل عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدي.

سابعا: الخدمات الاجتماعية والثقافية:

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات لاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من وزير القوى العاملة بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات^(٢).

ثامناً: صندوق مواجهة نفقات الخدمات:

ينشأ بوزارة القوى العاملة صندوق لمواجهة نفقات الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي.

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

(١) القرار ٢٠٠٣/٢٠٠، الوقائع ٢٢٧ في ٢٠٠٣/١٠/٥.

(٢) القرار ٢٠٠٣/٢١٥، الوقائع ٢٢٧ في ٢٠٠٣/١٠/٥.

ويصدر الوزير قراراً بتحديد الخدمات المذكورة والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

ويصدر وزير القوى العاملة قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق على أن يراعى فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثى وفق ترشيح كل جهة لمن يمثلها. كما يصدر قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق تتضمن على الأخص كيفية التصرف فى الحسيلة والإجراءات الخاصة بذلك^(١).

المطلب الخامس

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

(أ) تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يلى:

أولاً: إعداد جهاز متخصص يقوم بالتفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتأكد من تنفيذها، وأن يتم التفتيش على فترات دورية، وأن تتوافر فى أفراد جهاز التفتيش المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة فى نواحى الطب والمهندسة والعلوم، ويكون لهم صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل.

ثانياً: تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية.

ثالثاً: تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته وتقييم مخاطر بيئة العمل.

(١) القرار ٢١٦، ٢١٧/٢٠٠٣، الوقائع ٢٢٧ فى ٢٠٠٣/١٠/٥.

(ب) يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فى سبيل أداء عملهم:

- ١- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمتنشات للتأكد من ملائمة ظروف العمل.
 - ٢- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على التأثيرات الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن.
 - ٣- الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.
 - ٤- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أسباب ونوع الحوادث الجسيمة.
 - ٥- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير لتحليل أسباب الحوادث.
 - ٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى تجعل المنشأة ذات مخاطر كبرى. وللجهة الإدارية المختصة بناءً على تقرير جهاز السلامة والصحة المهنية الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر ويصرح لمصاحب العمل بإعادة التشغيل.
- وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية، وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زول أسباب الخطر.
- (ج) وبالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية الواردة فى التراخيص يكون حق التفتيش لمفتشى السلامة والصحة المهنية تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.^(١)

(١) المواد ٢٢٤: ٢٢٦ عمل.

المطلب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

يصدر الوزير المحصن القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك، والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات، وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن^(١).

وتختص اللجان المذكورة ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها، ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومستوياتهم وطبيعة عملهم.

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها جنسون عاملاً فأكثر بموافقة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر.

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة خلال أربعة وعشرين ساعة من وقوعها مهما كان عدد عمال المنشأة.

ويصدر بنماذج الإحصائيات المشار إليها وما تتضمنه من بيانات قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل^(٢).

Isabelle de Benalcazar, Droit du Travail et nouvelles technologies, montchrestien, 2003, P. 15

(١) القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع العدد ١٧٢، تابع في ٢٠٠٣/٨/٢.

(٢) ٢٢٧م، ٢٢٩ عمل.

المطلب السابع

أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

يقسوم المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة، مع مراعاة مؤشرات ونتائج تحليل الإحصائيات السنوية للأمراض المهنية والإصابات والحوادث الجسيمة.

وينظم أعمال البحوث والدراسات قرار من وزير القوى العاملة^(١).

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري أعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة وزير القوى العاملة يضم أعضاء بحكم وظائفهم وممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لتقابات العمال وبعض الخبراء في مجال السلامة والصحة المهنية، ويختص برسم السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية^(٢).

ويصدر بتنظيم أعمال هذا المجلس قرار من وزير القوى العاملة^(٣).

تشكل لجان استشارية مشتركة للسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظات برئاسة المحافظين وقرار منه، يضم في عضويتها الجهات المعنية بالمحافظة وخبراء في السلامة والصحة المهنية. وممثلين عن أصحاب الأعمال والعمال بالمحافظات.

ويصدر وزير القوى العاملة قراراً باختصاصات هذه اللجان^(٤).

(١) القرار ٢٠٠٣/١١٤، الوقائع ١٦١ في ٢٠٠٣/٧/١٩.

(٢) القرار ٢٠٠٣/٩٨٥، الوقائع ١٣٧ في ٢٠٠٣/٦/٢١.

(٣) القرار ٢٠٠٣/١٥٤، الوقائع ١٨٧ في ٢٠٠٣/٨/١٩.

(٤) ٢٢٩٤: ٢٣١ عمل. القرار ٢٠٠٣/١٥٢، الوقائع ١٨٧ في ٢٠٠٣/٨/١٩.

الباب الخامس وقف وانقضاء عقد العمل

عقد العمل قد يكون محدد المدة، وقد يكون غير محدد المدة. تختلف طريقة إنهاء العقد بحسب طبيعته. وتوجد مع ذلك أسباب مشتركة لإنهاء عقد العمل في الحالتين. ونعرض في النهاية للآثار التي تترتب على انقضاء عقد العمل

الفصل الأول

الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل

بادئ ذي بدء يجوز لطرفي عقد العمل الاتفاق على إنهاءه في أى وقت، ولا تتور صعوبة في هذا المجال، حيث يخضع الاتفاق للقواعد العامة من حيث التراضي والأهلية والإثبات والآثار.

ونتناول الأسباب العامة الأخرى لانقضاء عقد العمل وهي: الوفاة، استحالة لتنفيذ، الفسخ، الأعذار المبررة للانهاء.

المبحث الأول

الوفاة

يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصي، ذلك أن شخصية العامل تكون محل اعتبار في التعاقد، ويتميز التزامه بالطابع الشخصي. لذا تؤدي وفاته إلى انقضاء العقد أى إنتهائه بقوة القانون، ولا يحل ورثة العامل محله في العقد بل تحل الرابطة العقدية تلقائياً بمجرد وفاته.^(١)

أما عن صاحب العمل، فالأصل أن شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد، وكل ما يهم هو أداء مقابل الأجر، لذلك لا ينقضى عقد العمل، كتقاعدة عامة، بوفاة رب العمل حيث يستطيع خلفه الحلول محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العامل.

ويختلف الحكم إذا كانت شخصية رب العمل قد روعيت في إبرام العقد، كما لو كان العمل متصلاً بشخصه أو بنشاطه. مثال ذلك المريض الذى يستخدم ممرضة للعناية به، والطبيب الذى يستخدم ممرض في عيادته وإلخامى الذى يستخدم آخرين في مكتبه. في هذه الحالة ينتهى العقد بوفاة رب العمل، أى أن العقد ينفسخ حينئذ بقوة القانون. وتتحصر حقوق العامل قبل التركة.

ويعبر القانون عن ذلك بالتفصيل بقوله: ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً. فإذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بخد أدنى قدره مائتين وخمسين جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى.

كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها.

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاة.^(٢)

(١) م ٦٩٧ مدن.

(٢) م ١٢٣ عمل.

المبحث الثانى

إستحالة التنفيذ

يترتب على إستحالة تنفيذ العقد بقوة قاهرة انفساخه بقوة القانون. والاستحالة إما أن تتحقق فى جانب العامل وإما أن تتحقق فى جانب صاحب العمل.

المطلب الأول

إستحالة التنفيذ من جانب العامل

يترتب على إستحالة تنفيذ العقد بصفة مؤقتة وقف العقد نفس الفترة، ويسترد العقد تنفيذه بمجرد زوال الاستحالة. كاستدعاء العامل للخدمة العسكرية. أما إذا إستحال تنفيذ العقد بصفة نهائية فإن العقد ينفسخ بقوة القانون ودون حاجة إلى إجراء خاص يقرر هذا الانفساخ، فلا يحتاج إلى إنذار سابق، ولا يلتزم أحد المتعاقدين بتعويض قبل الطرف الآخر.

ومن صور إستحالة قيام العامل بأداء العمل، صدور تشريع بمنع تشغيل النساء فى بعض الصناعات التى يعملن فيها، أو صدور قرار إدارى بإبعاد العامل الأجبنى عن البلاد أو رفض الترخيص له بالعمل. وبشور التساؤل بالنسبة للمرض والعجز وبلوغ سن التقاعد.

(أ) مرض العامل:

ينبغى التفرقة بين مرض العامل القصير والمرض الطويل.

المرض القصير هو الذى لا تتجاوز مدته المدة القصوى المتوقعة للإجازة المرضية، فهو مرض مؤقت وعارض يقتصر أثره على مجرد وقف العقد. ورعاية لمصلحة العامل ألزم المشرع رب العمل، رغم وقف العقد، بأن يؤدى إلى العامل. خلال الإجازة المرضية كل أو بعض الأجر كما

رأينا.^(١) وحظر على رب العمل إنهاء العقد أو توجيه إنذار بالإلغاء خلال هذه الإجازة.

وإذا جاوز المرض المدة القصوى للإجازة المرضية جاز لرب العمل إنهاء العقد دون أدنى مسؤولية عليه في هذه الحالة. ويستتوي في ذلك أن يكون انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض واحد أو عدة أمراض.

ولا ينتهى العقد من تلقاء نفسه بسبب المرض الطويل بل يتعلق الأمر برخصة لصاحب العمل له أن يستعملها. وإذا اختار رب العمل إنهاء عقد العامل المريض وجب عليه إخطاره بذلك قبل الشفاء لأن رخصة الإلغاء تسقط بمجرد عودة العامل إلى العمل ويعتبر إنهاء العقد بعد الشفاء إنهاء غير مشروع يلتزم صاحب العمل بالتعويض عنه إن لم يكن له مبرر مشروع.

ويستثنى من ذلك إصابة العامل بمرض مهني أو نتيجة حادث من حوادث العمل. هنا لا يجوز إنهاء عقد العمل ولو تجاوز العامل الحد الأقصى للإجازة المرضية. ويستمر العقد قائماً إلى أن يعود العامل إلى عمله، وقد يتقاضى العقد بوفاة العامل أو ثبوت عجزه، ولا يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه المدة بل يتكفل صندوق التأمين الاجتماعي بدفع معونة مالية للعامل فيها.

مؤدى ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل الإجازات المرضية وفقاً لما تحدده قوانين التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل في هذه الحالة أن يحظر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل خمسة عشر يوماً من تاريخ إستنفاد العامل لإجازاته. والهدف من ذلك قيمة العامل لانتهاء عقده باستنفاد إجازاته المرضية.

فإذا لم يتم هذا الإخطار وشفى العامل لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.^(١)

(١) أنظر ما سبق ص ٣٦٥.

(ب) العجز :

وينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيًا كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل جزئياً فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قوانين التأمين الاجتماعى.

وإذا ثبت وجود عمل آخر يستطيع العامل القيام به على وجه مرض كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل، وأن يؤدي إليه الأجر الذى يؤدي عادة لمن يقوم بعمل هذا العمل، مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى.^(١)

(ج) سن التقاعد:

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ من الستين ما لم يكن العقد محدد المدة، وكان مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته.

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن التقاعد وحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه تلك السن إستكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.^(٢)

(١) م ١٢٧ عمل.

(٢) م ١٢٤ عمل.

(٣) م ١٢٥ عمل.

العاملون بشركات قطاع الأعمال العام. انتهاء خدمتهم ببلوغ سن الستين. استثناء العلماء بحريبي الأزهر ومن فى حكمهم. بقاؤهم فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين. ١٣ ١٦ لسنة ١٩٧٣ المعدل. (الطعن رقم ١٥٧٢ لسنة ٦٩ - جلسة ٢٠٠١/١٤/٧) خدمة العاملين فى قطاع البترول. انتهاؤها ببلوغ العامل سن الستين.

المطلب الثانى

استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل

(أ) القوة القاهرة أو السبب الأجنبى:

إذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قوة القاهرة أو سبب أجنبى لا يد له فيه ترتب على ذلك إنفساخ العقد بقوة القانون، وتنقضى إلتزاماته دون أن تنشأ قبله مسؤولية عن ذلك، متى كانت إستحالة التنفيذ نهائية.

وتتمثل الاستحالة النهائية، بصفة أساسية، فى إغلاق المنشأة نتيجة القوة القاهرة أو السبب الأجنبى، كوقوع كارثة طبيعية أثر زلزال أو حريق أو فيضان، وانعدام المادة الأولية بسبب الاحتلال أو الحرب أو صدور تشريع يحظر إنتاج السلعة التى تنتجها المنشأة وتقرير احتكار حكومى لها.

أما إذا كانت إستحالة تنفيذ العقد وقفية فإن أثرها يقتصر على مجرد وقف تنفيذه بحيث يعود إلى السريان بمجرد زوال هذه الاستحالة. مثال ذلك عطل المنشأة. وقد سبق أن رأينا أن صاحب العمل لا يلتزم، كقاعدة عامة، بأجر العامل خلال فترة العطل الراجع إلى سبب أجنبى لا يد له فيه.

ولا ينفسخ العقد بقوة القانون فى حالة إغلاق المنشأة لأسباب لا تتوافر فيها صفات القوة القاهرة أو السبب أجنبى، كعطل المنشأة أو صدور قرار إدارى بفلقها نتيجة خطأ صاحب العمل أو غلق المنشأة قريبا من الضرائب والدائنين أو غلقها دون إتباع الإجراءات القانونية للإغلاق. فإذا إنتهت عقود العمل، فى هذه الحالات، كان رب العمل مسؤولاً عن تعويض العمال.

أما إذا كان إغلاق المنشأة مرده توقف صاحب العمل عن ممارسة النشاط بسبب المرض أو كبر السن أو كساد الأعمال أو إفلاسه، فإن ذلك يعد مبرراً مشروعاً للإلغاء يبقى عنه وصف التعسف ولا يكون صاحب العمل مستولاً عن تعريض العمال^(١).

(ب) تغيير رب العمل

إذا طرأ تغير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدماج، أو ما إلى ذلك في شكل المنشأة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد والعمال.

يمكن أن يتغير شخص صاحب العمل نتيجة انتقال ملكية المؤسسة إلى الورثة أو الغير بالبيع أو الهبة أو بتقديعها حصّة في شركة أو بإدماجها في مؤسسة أخرى. وقد يتم تأجير المنشأة إلى شخص آخر. في هذه الحالات تظل عقود العمل القائمة وقت حدوث التغير سارية قبل رب العمل الجديد بنفس المضمون والشروط. ولا يستطيع إلغاء أى عقد منها دون مبرر مشروع وبغير مراعاة المواعيد المحددة قانوناً.

ولكن يشترط لاستمرار عقود العمل السابقة بقاء كيان المؤسسة وإستمرار نشاطها. أما إذا أحدث رب العمل الجديد تغييراً جوهرياً في نشاط المؤسسة، فإنها تعتبر قد إنقضت وتنقضى معها عقود العمل القديمة. كما لو اشترى شخص مكاناً لصناعة الأحذية وحوله إلى صناعة الملابس.

وينبغي مراعاة حقوق العامل وأقدميته قبل صاحب العمل الجديد، حيث تحسب مدة الخدمة من وقت الالتحاق بالعمل بداية وما يترتب على ذلك من حقوق. وحرصاً على حقوق العمال قرر المشرع مسؤولية صاحب العمل الجديد بالتضامن مع سلفه عن الوفاء بكافة حقوق العامل.

(١) أنظر تفصيل ذلك ما يلي ص ٤٢٨.

وتعتبر المادة التاسعة من قانون العمل عن ذلك بقولها: لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني، أو الزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

المبحث الثالث

فسخ العقد

نعرض في البداية للمقصود بفسخ عقد العمل قبل أن نبين فسخ العقد من جانب صاحب العمل ثم من جانب العامل.

(أ) المقصود بفسخ عقد العمل:

تقضى القواعد العامة بأحقية المتعاقد في طلب فسخ العقد الملزم للجانبين، إذا أحل الطرف الآخر بالتزام ناشئ عنه. لا يقع الفسخ إلا بعد إعدار المدين وصدور حكم نهائي به.

يتمتع القاضي بسلطة تقديرية في الحكم بالفسخ أو رفضه، فيجوز له منح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في مجمله، كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه، دون حاجة إلى أعدار أو حكم، عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه.^(١)

يخضع عقد العمل، أيا كان نوعه أو نظامه القانوني للقواعد العامة. إلا أنه يندر إعمال هذه القواعد من الناحية العملية لعدم تماثلها مع الطابع الشخصي لعلاقة العمل من جهة ولوجود البديل الأكثر فعالية من جهة أخرى (الحق في الإنهاء كما سنرى). ولذا يستقر الفقه والقضاء على أحقية كل من طرفي عقد العمل في فسخه ولو لم يتضمن شرطاً فاسخاً صريحاً، دون اللجوء إلى القضاء. ولا يكون أمام الطرف الآخر سوى الحق في التعويض إذا ثبت انعدام مرور الفسخ أى عدم إخلاله بالتزاماته.

لم يكف المشرع بالقواعد العامة الواردة بصدد الفسخ بل نظمها بأحكام خاصة في قانون العمل، وهو ما عبر عنه بالفصل.

(١) م ١٥٧، ١٥٨ مدني.

يعتبر الفصل، من الناحية القانونية، نوعاً خاصاً من الفسخ نظمه
المشرع في إطار علاقات العمل.

طبقاً لهذا التنظيم لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً.
أورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم المبرر للفصل من بينها إخلال
العامل بالتزاماته الجوهرية.

وينبغي بالإضافة إلى ذلك مراعاة قواعد وإجراءات تأديب العامل
وأهمها، وجوب العرض على اللجنة الخماسية التي تصدر قرارها ويكون
ملزماً سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل، والعرض على اللجنة أمر
وجوبى يترتب على تخلفه بطلان الفصل والتزام صاحب العمل بأجر
العامل.^(١) وإذا وقع الفصل التأديبي باطلاً جزئياً لصاحب العمل فسخ عقد
العمل متى أثبت : - س - العامل بالتزاماته الجوهرية. ولصاحب العمل إعتبار
قرار الفصل بمثابة إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة يخضع لأحكامه التي تعد أفضل
له بكثير، كما سترى، ما يدفع أصحاب الأعمال إلى اللجوء إليها عادة بدلاً
من الفسخ أو الفصل التأديبي.

ويهمنا في هذا المقام الإشارة إلى أن أحكام الفصل التأديبي السابقة
التي نظمها قانون العمل تسرى فقط على عقود العمل الخاضعة لهذا القانون.

وينبغي التفرقة بين الفسخ والإنهاء. فالفسخ سبب عام لإحلال
العقود الملزمة للجانبين محددة أو غير محددة المدة في حالة إخلال أحد
ال أطراف بالتزاماته. أما الإنهاء بالإرادة المنفردة فهو سبب خاص باقضاء
العقود المستمرة غير محددة المدة بما في ذلك عقد لعمل. لا يتوقف الإنهاء
على الإخلال بالالتزام بل يمكن أن يجد مبرره لدى من يستعمله كثير
الظروف الاقتصادية أو الفنية للمشروع.

(ب) الفسخ من جانب صاحب العمل:

أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد بإرادته المنفردة كجزءاً
على إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية. وقد أورد المشرع عدة تطبيقات لهذا
الإخلال سبق أن تعرضنا لها بمناسبة الفصل التأديبي.

(١) انظر ما سبق ٣٣٠.

وإذا لجأ صاحب العمل إلى فسخ العقد فإنه لا يلزم باتباع إجراءات وقواعد الفصل التأديبي، ولا يلزم بإخطار العامل، ولا يكون مسئولاً عن التعويض عن العصف في الإنهاء، ويخضع للرقابة القضائية، فإذا نازع العامل في صحة هذا الفسخ تعين على رب العمل إثبات الإخلال الواقع من العامل. فإذا تبين عدم وقوع خطأ أو بساطته على نحو لا يبرر الفسخ إلتزم بتعويض العامل عما لحقه من أضرار.^(١)

(ج) فسخ العقد من جانب العامل:

يجوز للعامل أن يفسخ العقد بإرادته إذا أخل رب العمل بالتزام من التزاماته.

ويفضل العامل عادة اللجوء إلى الاستقالة لإنهاء علاقة العمل. إلا أن ذلك لا يخل بحقه في التمسك بالفسخ طبقاً للقواعد العامة. وتبدو أهمية هذا الحق، إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته، في أنه يعفى العامل من مراعاة مهلة الإخطار الواجبة في حالة الاستقالة.

ويعد فسخ العامل للعقد بمثابة تسريح للعامل أو فصلاً له من الخدمة تترتب عليه جميع آثاره القانونية، كما يكون له المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي حلت به بسبب الفسخ الرجوع إلى خطأ صاحب العمل، إذ يعتبر فسخ العامل للعقد بمثابة إنهاء تعسفي من قبل رب العمل يستحق عنه العامل تعويضاً.^(٢)

ويعبر المشرع عن ذلك بقوله: يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله، ويعبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل دون مبرر مشروع.^(٣)

Cass. Soc. 25 Dec. 2003, Bull. n. 294. (١)

Cass. Soc. 18 Nov. 2003, Bull. n. 285. (٢)

(٣) م ١٢١ عمل.

المبحث الرابع

حق العاملة فى الإنهاء للزواج أو الحمل

إستحدث المشروع حكماً جديداً يميز للعاملة إنهاء عقد العمل بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها قانوناً. يجوز للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قوانين التأمين الاجتماعى.

ويجب على العاملة التى تريد إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل الإنجاب أن تعلن رغبتها فى ذلك كتابة إلى صاحب العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع على حسب الأحوال.^(١)

(١) م ١٢٨ عمل.

الفصل الثاني

إنهاء العقد محدد المدة

نعرض في البداية للمقصود بعقد العمل محدد المدة
ثم نبين تجديده وكيفية انتهائه

المبحث الأول

المقصود بعقد العمل محدد المدة

يعتبر العقد محدد المدة في الحالات الآتية:

- ١- إذا اتفق الأطراف على تحديد تاريخ معين لانتهاء العقد. وقد يتم تحديد التاريخ بصورة صريحة. وقد يتحدد بنهاية مدة معينة كما لو نص فيه على أن يسرى لفترة محددة تبدأ من تاريخ إبرام العقد أو تسلم العمل كشهر أو عدة أشهر أو سنة.
- ٢- إذا اتفق الأطراف على تحديد العقد بموسم معين، وكانت مدة الموسم محددة بوضوح في ذهن المتعاقدين كالموسم الصيفي في الصيف أو الشتوي في الشتاء بالنسبة للأعمال السياحية والفندقية، والموسم المسرحي بالنسبة للمثل.
- ٣- إذا اتفق الطرفان على إنتهاء العقد عند تحقيق حادث مستقبل مؤكد الوقوع، ولا يتوقف تحققه على إرادة أى من الطرفين، ولو لم يكن تاريخ هذا الحادث معلوماً. كالنص على إنتهاء العقد بوفاة العامل أو رب العمل أو بعد إنتهاء مدة تجدد العامل المتجدد.
- ٤- الاتفاق على إبرام العقد لإنجاز عمل معين، هنا يكون العقد محددًا بإنجاز هذا العمل وما يستغرقه هذا الإنجاز من زمن. فمدة العقد وإن لم تكن محددة حسابياً إلا أنها قابلة للتحديد، حيث تتحدد بإنهاء العمل المظن عليه.
- ٥- الاتفاق على تحديد حداً أدنى لمدة العقد، فالعقد يكون محددًا بقدر هذه المدة الدنيا (سنة مثلاً)، فإذا استمر تنفيذه بعد هذه المدة أصبح عقدًا غير محدد المدة.

أما إذا عين الطرفان حداً أقصى لمدة العقد ونهايته (خمس سنوات أو سن التعاقد مثلاً)، هنا يعتبر العقد محدد المدة ويجوز لأى من الطرفين إنهاء في

أى وقت) قبل انقضاء المدة القصوى، بعد إخطار الطرف الآخر. وإذا لم يستعمل حق الإنهاء فإن العقد ينتهى بانتهاء المدة القصوى المحددة له من تلقاء نفسه دون حاجة إلى إخطار.^(١)

٦- يمكن أن يستشف الاتفاق الضمنى على تحديد مدة العقد من ظروف الحال، وهى عديدة ومتنوعة، منها مثلاً طبيعة العمل والعادات الجارية. فقد قضى مثلاً بأن كون وظيفة الطبيب المقيم بالمستشفى وظيفة موقوتة بانتهاء فترة تدريبه أو تعيينه أخصائياً، يؤدى إلى إعتبارها محددة المدة ولو لم ينص على ذلك صراحة فى العقد.^(٢)

ولكن ينبغى ملاحظة أن الأصل هو أن عقد العمل يكون غير محدد المدة وعلى من يدعى العكس إثبات الاتفاق الصريح أو الضمنى على تحديد المدة. وعند الشك ينبغى القول بأن العقد غير محدد المدة، وعلى ذلك:

لا يوجد ارتباط بين طريقة تحديد الأجر ومدة العقد، فتحديد الأجر على أساس وحدة زمنية معينة كالיום أو الأسبوع أو الشهر لا يعنى أن العقد محدد بهذه الوحدة الزمنية. وإذا تحدد الأجر بالقطعة فلا يعنى ذلك انتهاء العقد بإنتاج كل وحدة ما لم يتفق على إنتاج عدد معين من القطع التى ينبغى إنتاجها هنا يعتبر العقد محددًا بانتهاء عمل معين هو إنتاج القطع المتفق عليها.

إذا اتفق الطرفان على مدة معينة للعقد مع تخويل كل من الطرفين الحق فى إنهائه بمجرد إخطار الطرف الآخر، هنا يصبح العقد بمثابة عقد عادى غير محدد المدة نظراً لأن أجله الفعلى متروك بصورة واقعية لإرادة الطرفين.

(١) Cass. Poc. 18 dec. 2003, Bull. N 285.

(٢) نقض ١١/٧/١٩٦٥ ط ١٦ ص ١١٠١.

المبحث الثانى

تجديد عقد العمل

(أ)- التجديد الصريح :

يجوز أن يتفق المتعاقدان، عند إنتهاء عقد العمل، على تجديده. والاتفاق على التجديد، يتم كقاعدة عامة بصورة صريحة، ويعمل بالاتفاق المبرم بين الطرفين.

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.^(١)

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإتمامه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.^(٢)

(ب) التجديد الضمنى:

يمكن أن يستشف الاتفاق على تجديد عقد العمل من ظروف الحال، وهذا هو التجديد الضمنى.

ولعل أهم تطبيقات التجديد الضمنى هو استمرار العامل فى أداء العمل بعد انقضاء مدة العقد دون اعتراض صاحب العمل رغم علمه بذلك.

وتثور الصعوبة فى حالة اتفاق الأطراف، فى العقد المحدد المدة، على أن العقد لا ينتهى تلقائيا بانتهاء مدته، بل يلزم لإثباته أن يخطر الراغب فى ذلك الطرف الآخر برغبته فى الإنهاء. فإذا تم الإخطار على هذا النحو انتهى العقد بانقضاء مدته. ولا يتجدد حتى ولو استمر العامل فى العمل بعد ذلك، ما لم يثبت بصورة قطعية ما يفيد عدول الطرف الذى أخطر بالإنهاء عن رغبته وتلاقى إرادتهما بشكل مؤكد على التجديد. أما إذا لم يعلن أن من الطرفين عن رغبته فى إنهاء العقد فإنه يتجدد ولمدة أخرى مماثلة.^(٣)

(١) ١٠٦م عمل.

(٢) ١٠٩م عمل.

(٣) وتعتبر محكمة التقض عن ذلك بقولها: من المقرر قانوناً أنه إذا اتفق طرفاً عقد العمل المحدد المدة على أن العقد لا ينتهى إلا إذا أخطر أحد المتعاقدين الآخر بتمسكه بإنهاء

وتقضى القواعد العامة بأنه: إذا كان عقد العمل معين المدة إنتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته. فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته، اعتبر ذلك منها تجديداً للعقد لمدة غير معينة.^(١)

ونفس المبدأ في قانون العمل: إذا انقضت مدة عقد العمل بمحدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة. ولا تسرى الأحكام المتقدمة على عقود عمل الأجانب.^(٢)

- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، اعتبر ذلك تجديداً منهما لعقد لمدة غير محددة.^(٣)

العقد قبل حلول أجله بفترة معينة وإلا يجدد العقد لمدة أخرى فإن العقد لا ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته بل لابد لانتهاؤه من الإخطار في الموعد، فإذا لم يحصل هذا الإخطار المتفق عليه أو تم بعد الموعد له فإن العقد لا ينتهي بانقضاء المدة المحددة له ويحدد بحكم الاتفاق بلمات شروط العقد ولمدة أخرى محددة مساوية للمدة الأولى إعمالاً لإرادة المتعاقدين وهذا الإخطار المتفق عليه مغاير للإخطار الذي استلزمه نص المادة ١/٦٩٥ من القانون لإنهاء العقد غير المحدد لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطرفين قد اتفقا على أن مدة العقد سنة واحدة تبدأ من ... وتنتهي في ... وأن يتحدد العقد تلقائياً لمدة متتالية ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في إنهاء العقد قبل شهرين من تاريخ انتهائه وأن المطعون ضدها قد أخطرت الطاعن برغبته في إنهاء العقد بتاريخ ... فيكون هذا الإخطار فاقد الأثر لوقوعه بعد الموعد المحدد له. ومن ثم فإن العقد لا ينتهي بانتهاء المدة المحددة له بموجب هذا الإخطار بل يمتد ويظل قائماً وملزماً لكل من طرفيه لمدة مماثلة للمدة الألى طبقاً لاتفاق الطرفين. لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب التمييز عن الإنهاء المبسر للعقد على انتهاء العقد بانتهاء مدته وأن عدم التزام المطعون ضدها بمدة الإخطار الواردة بالعقد لا يترتب للطاعن الحق في التمييز عن مدة الإخطار مع أن العقد قد تجدد لعدم الإخطار بالانتهاء في الموعد المتفق عليه كما أن التمييز عمن الإخطار لا يكون إلا في إنهاء العقد غير المحدد المدة، فإنه يكون قد خالف المقتضى وأخطأ في تطبيقه (نقض ١٩٩٢/٥/١١ طعن ٣٢٥٥ س ٥٩ ق).

(١) ٦٧٩م مدن.

Cass. Soc. 21 Jan. 2004, Bull, n. 27.

(٢) ١٠٥م عمل.

(٣) ١٠٨م عمل.

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل محدد المدة

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. إذا أبرم العقد لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل أن ينهي العقد دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.^(١)

وإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات جاز للعامل إنهاء بنفس الطريقة.^(٢)

ينتهي عقد العمل المحدد المدة تلقائياً بحلول الأجل المتفق عليه أو بانقضاء المدة الجديدة التي تجدد فيها صراحة أو ضمناً. وينقضي العقد، في هذه الحالة بقوة القانون دون حاجة إلى اتخاذ أى إجراء. وبصفة خاصة دون حاجة إلى إخطار ودون إستحقاق تعويض، ولا يمكن إجبار أى من طرفي العقد على تجديده، ما لم يوجد اتفاق جديد على تجديده مرة أخرى، وعلى من يدعى التحديد عبء إثباته.

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا إستغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل.^(٣)

ومن ناحية أخرى فإنه لا يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد قبل نهاية أجله، وإذا قام أيهما بذلك كنا بصدد إنهاء غير مشروع وكان مسؤولاً مسؤولية عقدية. ويلتزم بتعويض الطرف الأخر عما أصابه من ضرر بسبب الانتهاء المتسرّع للعقد.^(٤) ولكن يجوز لكل طرف أن يطلب من القضاء فسخ العقد بسبب إخلال الطرف الآخر بالتزاماته.

(١) ١٠٤٠ عمل.

(٢) ١٠٦ م عمل.

(٣) ١٠٧ م عمل.

(٤) Cass. Soc. 23 Sep. 2003, Bull. N. 241.

ويقتصر حق الطرف المضرور من الإنهاء المبسر للعقد على مطالبة الطرف المنهى بالتعويض، وليس له إلزامه على الاستمرار في تنفيذ العقد حتى نهاية مدته ويقدر التعويض بمقدار ما لحق المتعاقد من خسارة وما فاتته من كسب.

وإذا كان رب العمل هو الذى أفى العقد قبل مواعده فإنه يلتزم بتعويض العامل عن كل ما لحقه من أضرار مادية وأدبية من جراء هذا الإنهاء.^(١)

ويراعى في تقدير هذا التعويض أجر العامل ومدة عمله، ولكن لا يشترط في التعويض أن يكون معادلاً للأجر فقد يزيد أو ينقص عنه.

(١) . Ol, Chénédé, D. Jourdan, p.65

الفصل الثالث

إنهاء العقد غير محدد المدة

خول المشرع لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة مكنه إنجائه بالإدارة المنفردة في أى وقت. ويتفق هذا الحق مع طبيعة عقد العمل حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إدارة مشروعه، ويتمتع العامل بحرية تغيير العمل.

ومن المبادئ الأساسية في القانون الحديث أحقية كل من الطرفين في العقود غير المحددة المدة بصفة عامة في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة وذلك معنا لتأييد الرابطة العقدية حماية للحرية الفردية وهو أمر يتعلق بالنظام العام.

يبدو هذا المبدأ بوضوح في مجال علاقة العمل التي تتسم بالطابع الشخصي وترتبط بحق أساسى من حقوق الشخصية ألا وهو الحق في العمل، ومن ثم يحق لكل من العامل وصاحب العمل وضع حد لعلاقته مع الطرف الآخر.^(١)

ولا يثور أدنى خلاف حول تعلق حق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً كل تصرف يتضمن نزول العامل عن هذا الحق أو يؤدي إلى حرمانه منه. أما بالنسبة لحق صاحب العمل في الإنهاء فالراجح أنه لا يتلق بالنظام العام ويجوز بالنسبة للاتفاق على حرمانه منه.

يختلف الإنهاء عن كل من الفسخ والفصل التأديبى. فالإنهاء "هو حق صاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة في العقد غير محدد المدة ودون حاجة لوجود أى إخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية. وكل ما هنالك هو ضرورة توافر ميرر للإنهاء.

(١) Mazeaud, Droit du travail, 2002, p. 501.

والمبرر يختلف تماماً عن الإخلال من جانب العامل، فصاحب العمل له صفة المتعاقد مع العامل وله أن يستعمل كافة الحقوق التي تخولها له القواعد العامة. ووضع قواعد خاصة للفصل لا ينتقص من حقوقه الأخرى. فالفصل لا يمنعه من طلب الفسخ طبقاً للقواعد العامة أو الإنهاء".

ولكن إنهاء عقد العمل ليس حقاً مطلقاً بل هو مقيد بقيدين:

١- وجوب الاخطار.

٢- عدم اساءه استعماله أى يجب عدم اللجوء إليه دون مبرر.

ونعرض لذلك على التوالي في المباحث الآتية:

المبحث الأول

الإخطار السابق بالإنتهاء

(أ) المقصود بالإخطار:

الإذار أو التنبيه السابق أو الإخطار هو إعلان من أحد طرفي عقد العمل إلى الطرف الآخر معلناً فيه عن إرادته في إنهاء علاقة العمل، وذلك منعا للمفاجأة وحق تاح الفرصة للتدبير والتصرف وإيجاد البديل.

والإذار تصرف قانوني بالإرادة المنفردة، إذا صدر عن العامل فإنه يأخذ شكل الاستقالة، وإذا صدر عن صاحب العمل قصد به إنهاء الخدمة، ويخضع لأحكام التصرفات القانونية بصفة عامة.^(١)

واشترط الإخطار أمر يتعلق بالنظام العام الحمائي، ومن ثم لا يجوز الاتفاق مقدماً على إعفاء صاحب العمل منه، ولكن يجوز الاتفاق على إعفاء العامل منه.

ويعبر المشرع عن ذلك بقوله لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، كما يجوز إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانبه.^(٢)

(ب) شكل ومدة الإخطار

— إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفي إنفاذه بشرط أن يحظر الطرف الأخر كتابة قبل الإنهاء.^(٣)

(١) D, Marchand, Le droit du travail en pratique, 2004, p. 327.

(٢) م ١١٥ عمل.

(٣) م ١١٠ عمل.

- يجب على من يستعمل حقه في إنهاء العقد غير محدد المدة أن يحظر الطرف الآخر برغبته كتابة قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.^(١)

- يبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه للعمل وحتى تاريخ إنتهاء مهلة الإخطار.

- لا يجوز تعليق الإخطار بالإلغاء على شرط واقف أو فاسخ.^(٢)

- لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال أجازاته، ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهااء الإجازة.

وإذا حصل العامل على أجازته مرضية خلال مهلة الإخطار توقف هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهااء تلك الإجازة.^(٣)

- ومن المقرر أن مدة الإنذار هي مدة محددة وليست مدة تقادم، ولهذا فهي لا تقبل الوقف أو الانقطاع ولا تمتد بسبب القوة القاهرة.

(ج) آثار الأخطار:

- إذا تم الإنذار على الوجه القانوني و اتصل بعلم من وجه إليه فإن مهلة الإنذار تبدأ في السريان. وتظل علاقة العمل قائمة منتجة لآثارها خلال تلك المهلة، ويلتزم كل من الطرفين بالوفاء بالتزاماته التي يرتبها عقد العمل. وينتهي العقد بانقضاء مهلة الإنذار دون حاجة إلى إجراء آخر.

- ويعبر المشرع عن ذلك المبدأ بقوله يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الأخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء المهلة.^(٤)

(١) م ١١١ عمل.

(٢) م ١١٢ عمل.

(٣) م ١١٣ عمل.

(٤) م ١١٤ عمل.

- يستقر الفقه والقضاء على أنه يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من أداء العمل خلال مهلة الإخطار، ومع دفع الأجر مقدماً عن هذه المهلة، فلا يترتب على هذا الإنهاء القورى حرمان العامل من أى مزايا أو حقوق كان سيتمتع بها العامل لو أستمّر عقدة إلى نهاية مدة الإخطار.^(١)

- ويعبر المشرع عن هذا الحكم بقوله: يجوز لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع إحصاء مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين إنتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبصفة خاصة إستحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار، ودخول تلك المهلة فى حساب مدة الخدمة.^(٢)

- وإذا كان صاحب العمل هو الذى وجه الإخطار بالإنتهاء، يحق للعامل بحسب عن عمل آخر أن يتغيب يوماً كاملاً فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يحظر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل.^(٣)

- ويعبر حكم حكماً مستحدثاً يستد إلى مبدأ مراعاة حسن النية فى تنفيذ العقود.

(د) مخالفة أحكام الإخطار:

وإذا خالف أحد المتعاقدين قواعد الإنذار السابقة فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن الإخلال بالالتزام بالإنذار.

وقدر المشرع هذا التعويض بطريق جزائية وليس بمقدار الضرر الذى حل بالطرف الموجه الإنهاء ضده. ومن ثم يستحق التعويض المحدد. ولو ثبت أن المتعاقد الآخر لم يصبه أى ضرر من جراء عدم الإنذار أو عدم مراعاة مهلته. ولكن ما هو ذلك التعويض؟

(١) نقض ١٩٥٠/٤/٢٠ المؤدى جـ ص ١٠٧.

(٢) م ١١٧ عمل.

(٣) م ١١٦ عمل.

إذا كان صاحب العمل هو الذى أنهى العقد دون إنذار أو دون مراعاة مهلة تعرض لدفع تعويض يقدر بالأجر المستحق للعامل عن المهلة أو الجزء الباقي منها. والأجر هنا يقصد به الأجر الشامل أى الأجر الاساسى وملحقاته التى تكون ثابتة ومعينة.^(١)

ويعبر المشرع عن ذلك بالحكم بقوله: "إذ أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل إنقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة حصة العامل، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل".^(٢)

ومن البديهي، رغم عدم النص، أن صاحب العمل له الحق فى أن يطالب العامل بالتعويض عن الضرر الذى أصابه من جراء عدم مراعاة مهلة الإخطار، أعمالاً للقواعد العامة التى تقضى بأنه إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار، أو قبل إنقضاء هذا الميعاد، لزمة أن يعرض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه.^(٣)

(هـ) الأخطار عند استقالة العامل

يأخذ الإنهاء من جانب العامل شكل الاستقالة. ونظراً لأهميتها فقد خصها المشرع بحكم خاص، حيث نص على أنه:

(١) م ١/٦٩٥ مدين.

(٢) م ١١٨ عمل.

(٣) م ١/٦٩٥ مدين.

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن إستقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بصاحب العمل، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن^(١).

(١) م ١١٩ عمل.

وتلغى من الملتصق هنا إر كز المبادئ التي أرسنها محكمة القضا في أحكام الاستقالة وخاصة الضمنية وشروطها وآثارها:

إن النص في المادة ٩٩ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد نصت على أن "للعامل أن يقدم إستقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه و إلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إيجابته إلى طلبه.

ومؤدى ذلك أن خدمة العامل تنتهي بقرار قبول إستقالته أو مضي ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ما لم تكن معلقة على شرط أو مقترنة بقيد ففي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إيجابته إلى طلبه. (الطعن رقم ٦٩٢ لسنة ٦٤ ق - جلسة ٢٠٠١/٤/٢٦).

الانقطاع عن العمل دون إذن المدة المحددة وفقاً للمادة ٨٥ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١. أثره. اعتبار العامل مستقلاً. مؤداه لجهة العمل إتمام خدمته. شرطه. أن يسبق الإنهاء إنذاره كتابة بعد غيابة لمدة سبعة أيام في حالة الغياب المتصل وخمسة عشر يوماً في حالة الغياب المتقطع. عدم الاعتداد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة. الترخي في إرسال الإنذار إلى ما بعد اكتمال هذه المدة. لا خطأ علة ذلك.

(الظن رقم ٢٨ لسنة ٧٣ ق - جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٦).

عدم استنزام استلام العامل للإنذار ظلماً وجه إليه في محل إقامته الذي أفصح عنه لجهة العمل.

(الظن رقم ١٤٧٦ لسنة ٦٩ ق - جلسة ٢٠٠١/٤/٢٩).

انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة دون عذر مقبول. أثره، اعتباره مقدماً إستقالته. شرطه إنذاره بعد مضي خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الغياب المتقطع. م ٧١ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(الظن ١٢٨٨ لسنة ٢٢٢ ق - جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٧).

وهو حكم مستحدث، وقد قصد من اشتراط أن تكون إستقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلي لاثبات هذه الاستقالة حتى لا يُنسب للعامل إستقالة غير حقيقية كما أشرت للعلول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإلغاء العقد كان قراراً مدروساً لم يصدر عن إفعال وقى ترتب على إستقالته.

مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضى بأن الاستقالة لا تنهى العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل.

لتزام العامل بإعطار جهة العمل بمخضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل. التصريح له بالإجازة المرضية وإعتماد الإجازة الى قررها الطبيب الخارجى، منوط بالجهة الطبية المختصة. إنقطاعه عن عمله دون إذن المدد المحددة لإلغاء 'الخدمة. أنسره إعتباره مقدما إستقالته بشرط إنذاره كتابة بعد إكمال مدة الانقطاع المقررة. ١٠٠ ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ٦٢٨٣ لسنة ٦٣ ق - جلسة ١٢/١٧/٢٠٠٠)

(نقض رقم ٢٠٦٨ لسنة ٧٢ ق - جلسة ١٢/٢١/٢٠٠٣)

استمرار العامل ن.أ. عمله بموافقة صاحب العمل بعد تقديمه إستقالته أو قبولها. عدم إنتهاء عقد العمل.

(الطعن رقم ٢٦٩ لسنة ٧٠ ق - جلسة ٢/٢٢/٢٠٠١)

تقديم العامل إستقالته. قبولها أثره، انتهاء خدمته إعادته إلى عمله عقب ذلك. إعتباره تعييناً جديداً منتهى العلة بالوظيفة السابقة.

(الطعن رقم ١٠٩١ لسنة ٦٩ ق - جلسة ١/١١/٢٠٠١)

(نقض جلسة ١٩٩٢/١١/٣٠ السنة ٤٣ جـ ٢ ص ١٢٦١)

الكفاءة بسبب الاستقالة. ما عتبتها إعتبارها بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل. إعتبارها جزءاً من الأجر. شرطه أن تكون مقرره فى عقود العمل أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها. توافر العرف منطقتاً.

(الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٧٠ ق - جلسة ١/٢٨/٢٠٠١)

(نقض جلسة ١٩٩٣/١٢/١٦ السنة ٤٤ جـ ٣ ص ٤٢٢).

المبحث الثانى

عدم التعسف فى إنهاء عقد العمل

المطلب الأول

إقرار المشرع للمبدأ فى القواعد العامة

أوجب المشرع عدم التعسف فى استعمال حق الإنهاء بالإرادة المنفردة.

وقد عبر قانون العمل القديم عن ذلك المبدأ بقوله: إذا فسخ العقد بلا مبرر، كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ.^(١)

ويعبر القانون المدنى عن ذلك بقوله:

- إن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالفرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد للآخر. ويجب فى استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار. وطريقة الأخطار ومدته تبيينهما القوانين الخاصة.

- إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتقاعد الآخر، إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الأخطار، الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً. ويعتبر الفسخ

(١) م ٧٤ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أما قانون العمل رقم ١٣٧/١٩٨١ فلم ينظم إلغاء عقد العمل غير محدد المدة ولكن القضاء استقر على تطبيق قواعد التعسف فى استعمال الحق.

تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز وقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير.^(١)

يتضح من ذلك أنه إذا كان الإنهاء حق مقرر لكل من طرفي عقد العمل، فإنه يلزم لمشروعية هذا الإنهاء خلوه من التعسف، فالمشرع يورد قيوداً موضوعية، إلى جانب القيد الشكلي (الإنذار)، لصحة الإنهاء يتمثل في وجوب عدم التعسف، وإلا حق للطرف الآخر اقتضاء التعويض عن الإنهاء التعسفي.

يستخدم المشرع أحياناً لفظ "بلا ميرر" أو توافر "ميرر مشروع" وكاف بدلاً من التعسف، أي أن الإنهاء لا يكون صحيحاً إلا إذا استند إلى ميرر مشروع. وإستقر الفقه والقضاء على أن المعنيين مترادفين، ومن ثم يكون إنهاء صاحب العمل للعقد تعسفياً يستوجب التعويض إذا لم يستند إلى ميرر مشروع.

المطلب الثاني

مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل (مقارنة بين القانون المدني وقانون العمل)

يختلف مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل في قانون العمل عنها في القانون المدني. فقانون العمل تسيطر عليه فكرة النظام العام الاجتماعي ذي الطابع الحمائي الذي يكمن جوهره في توفير الاستقرار للعامل و ضمان حقوقه الأساسية. بينما تسود القانون المدني روح مبدأ سلطان الإرادة. ويتعكس ذلك بالضرورة على جوهر رقابة إنهاء عقد العمل، في الحالتين، سواء بصدد مضمون فكرة التعسف أو عبء إثباته.^(٢)

(١) م ٦٩٤، ٦٩٥ مدني.

(٢) أنظر مولانا في النظام القانون للمعاملين في المناطق الحرة، ١٩٩٤.

يؤدي استخدام حق الإنهاء بطريقة تعسفية إلى أحقية الحصول على تعويض، وذلك أمر يشترك فيه كل من قانون العمل و القانون المدني.^(١)

إلا أن وجه الخلاف يبدو جليا في اشتراط وجود المبرر لإنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، وهذا قيد إيجابي على استخدام الحق، أما عدم التعسف، في القانون المدني، فهو مجرد قيد سلبي، أى أن حق صاحب العمل في الإنهاء طبقاً لقانون العمل يكون أضيق نطاقاً من نظيرة في القانون المدني، وتكون الرقابة القضائية أكثر إحكاماً واتساعاً بالنسبة لاستعمال الحق الأول.

فالرقابة على حق إنهاء عقد العمل تمر، في جميع الحالات، من خلال فكرة التعسف، إلا أن القضاء يعطي للتعسف في قانون العمل، مدلولاً إيجابياً يتمثل في اشتراط وجود مبرر حقيقي وجدى لاستعمال حق الإنهاء. وبغير هذا المبرر يكون الإنهاء تعسفياً.

إن مناط استخدام صاحب العمل حق إنهاء عقد العمل ينبغي أن يكمن في تحقيق مصلحة المشروع. ويجب أن تكون تلك المصلحة جدية على نحو يتناسب مع الأضرار التي تلحق العامل بسبب انتهاء عمله. تتمثل تلك المصلحة غالباً في عامل إقتصادي أو فني أو في عدم كفاية العامل أو تقصيره في الوفاء بالتزاماته. وهذا ما يعبر عنه بالمبرر المشروع للإنهاء الذي ينفي عنه وصف التعسف.

ويستقر القضاء على أن تقدير قيام المبرر لإنهاء عقد العمل يعد مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع بلا معقب عليه من محكمة النقض متى أقام قضاءه على إستخلاص سائغ. والعبرة في سلامة قرار الإنهاء وفيما إذا كان قد إنطوى على تعسف من عدمه هي بالظروف والملازمات المحيطة به وقت إصداره لا بعده.

ولا شك أن هذا المدلول الخاص بالتعسف يختلف عن مدلوله الثابت في القواعد العامة، إذ الأصل أن صاحب الحق حر في استعمال حقه دون أن يكون هناك شرط إيجابي يتمثل في وجود المبرر لهذا الاستعمال، وكل ما يمكن قوله هو الشرط السلبي في عدم التعسف في استعمال الحق المذكور، ومن ثم

J.E Ray, Droit du travail, droit vivant, 2002. (١)

فالأصل أن صاحب العمل يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل إستعمالاً مشروعاً دون أن يطلب منه الدليل على مرور هذا الإنهاء أو صحته، و على من يدعى العكس عبء إثبات ذلك. ولكن القضاء لا يعترف بصحة إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل إلا بسبب مشروع وتقديم الدليل على ذلك السبب.

ومن أمثله إنهاء العقد لسبب غير مشروع إنهاء عقد العمل بسبب الآراء السياسية أو العقائدية التي لا تأثير لها على العمل أو بسبب التمسك أو المطالبة بحقوق يقرها القانون أو العقد، أو لأسباب لا تتصل بالعمل كرفض إحدى العاملات الاستجابة لبعض الطلبات الخاصة بصاحب العمل والتي قد تمس بشرفها أو كرامتها أو كرفض الإدلاء بشهادة معينة. وكذلك الحال بالنسبة لإنهاء العقد من أجل تحقيق مصلحة للمشروع قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه. ويمكن القول، بصفة عامة، بأن الفصل يكون تعسفياً في حالة ثبوت سوء نية صاحب العمل أي قصد الأضرار بالعامل.^(١)

ونظراً لأن دائرة التعسف في إنهاء عقد العمل في القانون المدني أضيق نطاقاً منها في قانون العمل فإن كل إنهاء تعسفي للعقد في القانون الأول يعد بالضرورة كذلك في القانون الثاني. والعكس غير صحيح.

ومن الحالات التي يكون فيها الإنهاء مشروعاً في القانون المدني وغير مشروع في قانون العمل:

١- عجز العامل عن تأدية العمل المتفق عليه ولو كان قادراً على أداء عمل آخر، بينما قيد قانون العمل سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد في حالة العجز الدائم، بعدم وجود عمل آخر، طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي، يستطيع العامل أداءه في المنشأة.

٢- عدم كفاية العامل المهنية، وصاحب العمل هو المرجع في تقدير مدى الكفاية المهنية للعاملين عنده، فإذا تبين له عدم كفاية العامل في تنفيذ العمل كان ذلك مبرراً مشروعاً لإنهاء عقده. وذلك بشرط ألا يكون

سعى النية ويتخذ من ذلك ذريعة لفصل العامل وإلا عد ذلك من قبيل التعسف.

لا يثير ذلك المبدأ أدنى صعوبة بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني. ورغم اتجاه الفقه والقضاء إلى أعمال نفس المبدأ بصدد العقود الخاضعة لقانون العمل إلا أن البعض يرى أنه لم يعد لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل إذا تبين عدم كفاية العامل طالما كان من الممكن إسناد وظيفة أخرى إليه تناسب مستوى كفايته وذلك قياساً على الحكم الخاص بالعجز الجزئي.^(١)

٣- خطأ العامل أيا كان نوعه أو جسامته طالما كان من شأنه التأثير على الثقة الواجب توافرها في العامل أو المساس بحسن سير العمل، وغالباً ما يتمثل الخطأ في إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو تلك التي يفرضها عليه القانون، إلا أنه ينبغي ألا يكون صاحب العمل سعي النية أو يتعسف في إنهاء العقد بمجرد إرتكاب العامل لخطأ تافه لا يتناسب البتة مع مثل ذلك الإجراء.^(٢) ويراقب القضاء مدى جدية الخطأ وحقيقته.

أما في قانون العمل فلا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً وأورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم لعل أهمها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

٤- غلق المنشأة أو إعتزال النشاط وإعادة تنظيم المشروع طبقاً للمعطيات الاقتصادية والفنية المتغيرة على النحو الذي يحقق مصلحته، سواء بتضييق دائرة النشاط أو بتغيير نمط الإنتاج أو باستحداث وسائل جديدة منه.

F.g. Raymonde vatinet, les contrats du travail, L.g.D.J. (١) 2001, p. 35.

(٢) كمجرد التأخير عرضاً عن الحضور في الميعاد أو المشادة العابرة مع أحد الزملاء أو رفع صوته على رئيس القسم، وعلى العكس من ذلك بعد خروجا على مقتضيات الوظيفة إعتداء على صاحب العمل بالسب والقذف العلني. نقض ١٩٧٥/٢/٢ س ٢٦ ص ١٢٣٣.

مقتضى ذلك تمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في إنهاء خدمة العامل أو إستبداله بغيره طالما كان الدافع إلى ذلك مصلحة العمل. ويتسم الإنهاء بالتعسف إذا ثبت سوء نية صاحب العمل وقصد الأضرار بالعامل.

لاشك أن ذلك هو نفس الحكم المطبق في قانون العمل، إلا أن القضاء يتدخل ليحكم رقابته على التحقق من جدية المبررات التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها، ومدى تناسبها مع إنهاء عقد العمل، هذا بالإضافة إلى وجوب مراعاة القيود والاجراءات التي يستلزمها المشرع في هذا الصدد.

فمن المقرر أن لرب العمل، بما له من سلطة تنظيم منشأته، إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وأن القضاء لا يملك الغاء هذا القرار فهو المالك للمنشأة والمستول عن إدارتها ولا معقب على تقديره إذا رأى لأزمة إقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في إتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده واخفاضة على مصلحة المشروعة.

٥- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد إستفاد الاجازة المرضية المستحقة قانوناً، فالمرض ليس سبباً قانونياً لفسخ عقد العمل أو إنهائه. وإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل خلال مدة المرض المذكورة عد ذلك إنهاء تعسفياً موجباً للتعويض.

المطلب الثالث

الإنهاء التعسفى فى قانون العمل الجديد

(أ) الإنهاء بالنسبة لصاحب العمل (فصل العامل):

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنفاؤه بشرط أن يحظر الطرف الآخر كتابه قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعمدة.^(١)

مؤدى ذلك أنه يجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو كفاءته.

يترتب على ذلك أن سلطة صاحب العمل في الإنهاء أصبحت مقيدة بارتكاب العامل خطأ جسيم أو عدم كفاءته أو إخلاله بالتزاماته الجوهرية، وينطوى ذلك على خلط بين الإنهاء والفصل.^(٢)

(ب) ولا تعتبر من قبيل المبررات المشروعة والكافية للإلغاء الأسباب التالية:

- ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي طبقاً لما تحدده القوانين.
- ٢- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
- ٣- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك بتظلم من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
- ٤- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأى السياسى.
- ٥- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل، أو وجود ديون التزم بها العامل للغير.
- ٦- استخدام العامل لحقه في الإجازات.^(٣)

(١) م ١١٠ عمل.

(٢) أنظر ما سبق ص ٣٣٠، ٣٩٩.

(٣) م ١٢٠ عمل.

(ج) أسباب الفصل:

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- ١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- ٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الثانية.
- ويقصد بالسنة الواحدة سنة الخدمة، أى سنة تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل، وبالنسبة لغياب الأيام المتتالية، فإنه لا يعتد إلا بأيام العمل، ولا يحسب ضمنها يوم إجازة رسمية أو يوم راحة.
- ٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- ٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- ٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- ٨- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الخاصة بحق الإضراب.^(١)

لا شك أن الحالات السابقة، رغم شمولها لأغلب تطبيقات الخطأ الجسيم، وردت على سبيل المثال لا الحصر، ومن ثم فإذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، ولو لم يكن من بين الحالات السابقة، فإن ذلك يستوجب الفصل، والمرجح في تقدير مدى جسامه الخطأ هو المحكمة العمالية.

(د) الجهة المختصة بتوقيع جزاء الفصل:

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية.

ولكن يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.^(٢)

في هذه الحالة يجوز لصاحب العمل إلغاء العقد دون اللجوء إلى المحكمة العمالية، أما في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً فيتعين على صاحب العمل اللجوء إلى تلك المحكمة لطلب فصل العامل.^(٣) وإن كان العمل يكشف على قيام صاحب العمل بفصل العامل، ثم يقوم هذا بدوره إلى اللجوء مكتب القوى العاملة الذي يحاول الوساطة فإن لم ينجح فإنه يحيل الأمر إلى المحكمة العمالية.

(هـ) قرار المحكمة العمالية:

على المحكمة أن تفصل في موضوع فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة. وهذا الميعاد للأسف تنظيمي لحث المحكمة على

(١) ٦٩م عمل ، انظر في تلك الضوابط ما يلي ص.

(٢) ١٢٩م عمل.

(٣) ٦٨م عمل ، وإلا يعاقب بفرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة، وتتعدد الفرامة بتعدد العمال الذين وقت في شأنهم الجريمة وتضاعف في حالة الحدود (٢٤٧م عمل).

سرعة الفصل، ولكن الواقع يخالف ذلك حيث يتأخر الفصل في حالات كثيرة.

وتنظر المحكمة في الفعل المنسوب للعامل، فإذا تبين لها أنه يشكل خطأ جسيماً حكمت بالفصل أو أيدته، أما إذا لم يكن الخطأ جسيماً رفضت طلب الفصل أو حكمت بعدم مشروعيته.

وعلى أية حال إذا رفضت المحكمة العمالية طلب فصل العامل أو حكمت بعدم مشروعيته فإنها تلزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وإن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

توحى صياغة النص بأن حكم المحكمة يكون واجب النفاذ، ولكن النص نفسه، للأسف، يقرر العكس حيث يخبر صاحب العمل بين إعادة العامل لعمله أو منحه تعويضاً.

ولعل الحالة الوحيدة التي يلتزم فيها صاحب العمل بعودة العامل للعمل إذا طلب ذلك، هي الفصل بسبب النشاط النقابي.^(١) ولكن يجوز لصاحب العمل إثبات أن الفصل لم يكن بسبب النشاط النقابي.

وفي حالة رفض صاحب العمل إعادة العامل المقصود لعمله تنفيذاً لحكم المحكمة، فإن الفصل يعد تعسفياً، ويستحق العامل التعويض الذي تقدمه اللجنة لجبر الضرر الواقع به مادياً وأدنياً. وهذا التعويض لا ينبغي أن يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا شك أن مدى تعسف صاحب العمل في مواجهة العامل يؤخذ في الحسبان عند تقدير التعويض.

(١) خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الصادر بشأن شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله. مؤداه إلغاء الرابطة العقدية ولو اتسم الإلغاء بالتعسف. عدم خضوع قرار إنهاء الخدمة لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض. الاستثناء. الفصل بسبب النشاط النقابي. م/٦٦/١٣٧ لسنة ١٩٨١. (الطعن رقم ١٥٧١ لسنة ٧٠ ق - جلسة ٢٠٠١/٧/٨).

وعلى المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك، ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

والأغرب من ذلك إن العامل يتعين عليه اللجوء إلى المحكمة العمالية للنظر في مدى مشروعية الفصل، فإذا اعتبرته تعسفياً، ذهب العامل إلى صاحب العمل لإعادةته إلى العمل فيقابل بالرفض غالباً، لذا يضطر من جديد للعودة إلى المحكمة لتقضى له بالتعويض، وتمثل تلك الإجراءات الطويلة إرهاق للعامل وإضاعة لوقته وجهده وتحمله الحرمان فترة طويلة دون مورد رزق، وكنا نود أن نحسم المحكمة النزاع بكامله في حكم واحد، أى تخسر صاحب العمل إما بدفع تعويض محدد أو إعادة العامل للعمل.

وأخيراً نخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.^(١)

المطلب الرابع

الإنهاء العادى لعقد العمل

(أ) الإنهاء الاقتصادى والإغلاق

يضطر صاحب العمل، أحياناً، لأسباب اقتصادية، إلى وقف نشاطه أو غلق منشأته كلياً أو جزئياً والاستغناء عن بعض العمال أو وقف عقود عملهم.

ويستقر القضاء على إقرار سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها أو تضيق دائرة نشاطها أو

(١) م ٧١م عمل.

إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، ويكون إنهاء عقود العمل المبرمة مع بعض أو كل العمال له ما يبرره أى مشروعاً.^(١)

وجاء قانون العمل الجديد ليقرر هذا المبدأ وإجراءاته.^(٢)

حق صاحب العمل فى الإغلاق: يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك فى الأوضاع بالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون.

طلب الإغلاق: على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة التى تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقول الطلب وجب أن يشمل على بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصهما والجهات التى تمثل فيهما والإجراءات التى تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.^(٣)

(١) نقض ١٩٦٧/٧/١٥ س ١٨ ص ٣٥٨، ١٩٨٠/٥/١٧ طعن ٤٤ ش ٤٥ ق.

(٢) المواد ١٩٧: ٢٠١ عمل.

(٣) القرار ٢٠٠٣/٩٨٤، الوقائع ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١.

إخطار العمال والنقابة: يحظر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه بالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار إعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.

حظر الإغلاق أثناء مراحل الوساطة والتحكيم: يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

العمال الذين تم الاستغناء عنهم : فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ، وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التى يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن.

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

تعديل شروط عقد العمل: فى حالة الغلق الكلى أو الجزئى، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من إستخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالأخطار، ويعتبر الإنهاء فى

هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية بأن يؤدي للعامل الذى أتمى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.^(١)

(ب) الإنهاء من قبل العامل:

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ولكن يجب عليه أن يستند فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل.^(٢)

إن الإنهاء حق للعامل، وهو ما يعبر عنه بالاستقالة، ولكن ينبغي عدم التعسف فى استعمال هذا الحق على نحو يسبب ضرراً لصاحب العمل لا يتناسب البتة مع مصلحة العامل فى الإنهاء.

وإذا تعلق الإنهاء بالظروف الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للعامل المشروعة والكافية كان صحيحاً، مثل الحصول على عمل فى الأجر أو أقرب لمسكن العاملة أو أنسب للحمل والإنجاب،

ويعد الإنهاء تعسفياً إذا وقع بقصد الأضرار بصاحب العمل أو لصالح منافسيه أو فى ظروف غير مناسبة للعمل.

وقد يقع الإنهاء من قبل العامل كرد فعل لمعاملة صاحب العمل، ويعد ذلك إنهاء تعسفياً للعقد من جانب هذا الأخير ويسأل عن تعويضه.

(١) ويلاحظ أن هذا النص يتعلق بحالة ما يكون من حق صاحب العمل أن ينهى عقد العامل لمبررات اقتصادية، والإنهاء لمبررات اقتصادية يعنى أن يكون من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا واجهت منشأته من الظروف ما يؤدي إلى إغلاقها أو تقليص نشاطها وهو مبرر وإن لم يكن قد جرى النص عليه صراحة فى القوانين السابقة - فإن الفقه والقضاء سلما باعتبارهما من الأمور الطبيعية.

(٢) م ١١٠ عمل.

تأكيداً لذلك، قررت محكمة النقض، إن سلطه صاحب العمل في تنظيم منشأته، يعطيه الحق في تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته. ويستتبع ذلك أن يكون له سلطة إنهاء عقود بعض العمال لهذا السبب، وينتفى عنه في هذه الحالة وصف التعسف، ويقتصر دور المحكمة على التحقق من جدية المبررات.

كذلك، فإن إنهاء العقد بسبب وقوع صاحب العمل في خسارة مالية أدت به إلى ضرورة ضغط مصروفاته، يعد سبباً سائغاً في توفير المسير للاستغناء عن بعض عماله.

غير أنه يشترط حتى تكون الأوضاع الاقتصادية مبرراً كافياً للإنهاء أن تكون هذه الأوضاع قائمة ومستقرة وقت اتخاذ قرار الإنهاء لأنه لا يمكن تبرير الإنهاء بأوضاع غير مستقرة وفي الحسبان تخلفها مستقبلاً.

وعلى الرغم من ثبوت الحق لصاحب العمل في إنهاء العقد للمبررات الاقتصادية فإن المشرع مراعاة منه للأوضاع الاجتماعية في مصر وخاصة تفاقم مشكلة البطالة أراد أن يتجنب قدر الإمكان حالات إنهاء العقد لتلك الأسباب، لذلك جاء حكم هذه المادة مقررًا أنه "في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية" يجوز له، بدلاً من أن يلقي بعمالة في صفوف البطالة مستخدماً حقه الثابت قانوناً أن يكتفى بتعديل شروط العقد وبصفة مؤقتة لتحديد بتخطي الظروف الاقتصادية التي دعت إلى ذلك واستعادة المنشأة لتوازنها الاقتصادي بحيث يصبح من الممكن أن تعود العقود إلى سريانها الأولى. فيجوز لصاحب العمل في هذه الحالة مثلاً أن يكلف العامل بعمل آخر غير متفق عليه ولو كان يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي. وهذه الصورة من صور تغيير شروط العقد مسلم بها من قبل هيئات التحكيم (المذكورة الإيضاحية لقانون العمل).

يعبر المشرع عن ذلك المبدأ بقوله: يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من صاحب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخير بمعاملته الجائزة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أفضى العقد.^(١)

للعامل إنهاء العقد إذا أحل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الاساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.^(١)

(ج) حق العاملة فى الإنهاء للزواج والحمل والإجباب:

للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إجبابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعى.

وعلى العاملة التى ترغب فى إنهاء العقد للأسباب المبينة فى الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع حسب الأحوال.^(٢)

المطلب الخامس

إثبات التعسف فى إنهاء عقد العمل

يقع عبء إثبات التعسف، طبقاً للقواعد العامة، على عاتق من يدعيه. فالأصل أن صاحب الحق يستعمله استعمالاً مشروعاً، ولا يلتزم بإثبات مشروعية هذا الاستعمال أو تقديم المبرر له. ومن يدعى حصول التعسف فى استعمال الحق يلتزم بإثباته. ويجوز إثبات التعسف بجميع طرق الإثبات بما فى ذلك البيّنة والقرائن لأن محل الإثبات واقعة أو وقائع مادية.

(١) م ١٢١ عمل.

(٢) م ١٢٨ عمل.

يستقر الاتجاه الغالب على أن إثبات تعسف صاحب العمل في إنهاء خدمة العامل لا يخرج عن تلك القواعد بل يتم وفقاً لها، ويقع على عاتق العامل الذى يدعى أن إنهاء العقد قد تم بطريقة تعسفية تقديم الدليل على صحة دعواه.^(١) ويؤكد ذلك المبدأ الاستثناء الذى أورده المشرع في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب النشاط النقابي حيث يكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل.^(٢)

ولا شك لدينا في صحة هذا الاتجاه من الناحية النظرية ومن حيث المنطق القانوني، إلا أنه لا يمكن إنكار اتجاه القضاء بصدد إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل الخاص لقانون العمل، إلى توزيع عبء الإثبات على عاتق الطرفين تحقيقاً لمصلحة العامل وتسهيلاً عليه في إثبات التعسف بطريقة تختلف، عملاً، عما هو متبع في المسائل الأخرى. ويتربط على ذلك بالضرورة وجود فارق، في الإثبات في هذا المجال، بين العقد الخاص للقانون المدني ونظيره الخاص لقانون العمل.

أن أعمال المبادئ العامة السابقة على إطلاقها يؤدي بالضرورة إلى عدم جواز الاستدلال على التعسف في إنهاء عقد العمل من مجرد إبداء رب العمل لأسبابه أو عدم ثبوتها، فهو لا يلتزم بتقديم مبررات مشروعة لاستعمال حقه في إنهاء عقد العمل. ولا يجوز القول بثبوت التعسف في الإنهاء لوقوعه دون مرور مقبول أو لعدم ثبوت الخطأ في جانب العامل.

ولكن القضاء يستقر في قانون العمل على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء أمام المحكمة، حيث ينبغي أن يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر. وإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكفي العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره. فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر

Cass, soc. 13 mars 2001, Droit soc. 2001 mote rade.(١)

(٢) م ٧١ عمل.

الذى يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بغير مبرر.^(١)

ذلك أن التعسف أو غياب المبرر المشروع لإنهاء علاقة العمل واقعة سلبية يصعب إقامة الدليل عليها مباشرة، لذا اتجه القضاء إلى التيسير على العامل في هذا المجال حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء.

ولعل سند القضاء في ذلك هو وجوب تحقيق ظروف القسح مما يوجب على صاحب العمل بتقديم مذكرة بأسباب الفصل. وبناء عليه إذا ادعى صاحب العمل مثلاً، بأنه أنهى علاقة العمل إستناداً إلى سلطته في تنظيم منشأته وتقدير كفاية العامل اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً، وعلى العامل عبء إثبات عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد. وتقوم المحكمة بتحقيق ظروف الإنهاء وملابساته وقت وقوعه. وبعد ذلك من المسائل الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضى الموضوع متى أقام قضاؤه على استخلاص سائغ.^(٢)

أما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدنى، فإن القضاء أعمل بشأنها المبادئ العامة على إطلاقها، حيث ينبغى على من يدعى حصول التعسف إثبات ما يدعيه باعتبار الأصل أن كل إستعمال للحق هو إستعمال مشروع ما لم يقيم الدليل على غير ذلك، ومن ثم فإنه لا يجوز إلزام صاحب العمل بالتعويض مجرد قيامه بإنهاء علاقة العمل دون تقديم مبررات لأنه يكون قد استعمل حقه القانونى في إنهاء العقد. وعلى من يدعى حصول التعسف إثباته.

(١) نقض ١٩٨٨/١٢/٤ طعن ١٨٣٨ س ٥٧ ق.

(٢) نقض ١٩٨٨/٦/٦ طعن ٣٥ س ٥٣ ق.

Cass. Sac. 13 mars 2001, D. social 2001, 629, note Radé.

المطلب السادس

جزاء التعسف في إنهاء عقد العمل

(أ) القواعد العامة:

إذا أنهى أى من طرفي عقد العمل العقد بطريقة تعسفية، فإن علاقة العمل تنقضي، ويلتزم المتعاقد الذى أنهى العقد تعسفياً بتعويض الطرف الآخر عن الأضرار التي حلت به نتيجة هذا الإنهاء التعسفي، ويشمل ذلك كل ما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب. ويراعى في تقدير التعويض عدة ظروف منها نوع العمل وسن العامل ومدة خدمته والعرف الجاري.^(١)

ويستقل التعويض عن الإنهاء التعسفي عن التعويض عن مهلة الإنذار، فقد يستحق العامل تعويضاً عن التعسف فقط إذا كان صاحب العمل قد أخطره في المهلة المحددة. وقد يستحق العامل تعويضاً عن عدم مراعاة مهلة الإنذار فقط متى ثبت أن الإنهاء قد تم بمرور مشروع. وقد يجمع العامل بين التعويض عن التعسف في الإنهاء والتعويض عن مهلة الإنذار.

ويقع باطلاً كل تنازل من قبل العامل عن حقه في التعويض، متى تم هذا التنازل مقدماً وقت إبرام العقد أو أثناء تنفيذه.

(ب) قانون العمل:

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مرور مشروع وكاف، التزم بأن يعوّض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطلب التعويض، فإذا كان الإنهاء بدون مرور صاعداً من جانب صاحب العمل، لا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين، عن كل سنة من سنوات الخدمة.

من الأجر الشامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً.^(١)

أن الفقرة الأولى من النص هي مجرد تطبيق للقواعد العامة، أما الفقرة الثانية فهي حكم مستحدث يحدد الحد الأدنى للتعويض الواجب دفعه في حالة ثبوت أن إنهاء العقد كان إنهاءً تعسفياً من جانب صاحب العمل.

وقد حدد المشرع في هذا الحكم الحدود الدنيا للتعويض في حالة الفصل التعسفي، ولم يشأ أن يصبح التعويض عن هذا الإنهاء متجاوزاً للضرر الواقع على العامل وإلا كان هذا الحكم بمثابة إثراء بلا سبب تجب المشرع حدوده.

ويتعين الانتباه في هذا الصدد إلى أن الحدود المقررة للتعويض الواردة بهذه المادة هي الحدود الدنيا للتعويض التي لا تمنع القاضي من أن يقضى بما يزيد عنها في ضوء ظروف الواقع لجسامة الضرر الذي أصاب العامل المتضرر من جراء الإنهاء غير المشروع.

ويمكن أن يحكم القاضي لصاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التي أصابته من جراء إنهاء العامل للعقد دون مبرر مشروع وفقاً للقواعد العامة.

ويقدر التعويض عن الإنهاء التعسفي على ضوء كافة الأضرار التي حلت بالطرف المتضرر، ويشمل ذلك كل ما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب نتيجة ذلك الإنهاء.^(٢)

ويعد تقدير التعويض من المسائل الموضوعية التي تدخل في سلطة قاضي الموضوع، دون معقب عليه من محكمة النقض، ما دام قد أقام قضاءً على أسباب سائغة تكفي لحمله.^(٣)

والعناصر التي ينبغي أخذها في الاعتبار، عند تقدير التعويض عن الفصل التعسفي هي نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخسارة والعرف الجاري.^(٤)

(١) م ١٢٢ عمل.

(٢) م ٢٣١ مدن.

(٣) نقض ١٩٨٤/٥/٧ طعن ١٧٠١ س ٥٣ ق.

(٤) نقض ١٩٧٢/٥/١٣ س ٢٣ ص ٨٤٩.

(ج) وقف تنفيذ فصل العامل:

قرر المشرع في قانون العمل السابق نظام وقف تنفيذ قرار فصل العامل لتأمين مورد رزق سريع له إلى حين الفصل موضوعياً في الدعوى التي يرفعها على صاحب العمل للحصول على حكم بتعويضه عن الإنهاء التعسفي للعمل، فقد يستغرق ذلك مدة طويلة بينما يحتاج العامل الحصول على المال اللازم لمواجهة ضرورات الحياة.

ولكن القانون الجديد للأسف أغفل الإشارة إليه صراحة، بل أشار إليه ضمناً بعبارة "تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ"، لذلك نرى أن طلب وقف تنفيذ قرار الفصل يظل قائماً كحق للعامل لا يمكن حرمانه منه كوجه من أوجه حق التقاضي الذي يكفله الدستور.

يسرى نظام وقف التنفيذ على جميع العقود الخاضعة لقانون العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة.

يتقدم العامل بطلب وقف تنفيذ فصله إلى مكتب العمل التابع له، وذلك خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ أخطار صاحب العمل له بإنهاء عقده بكتاب مسجل.

يقوم المكتب باتخاذ اللازم لتسوية النزاع ودياً مع صاحب العمل. فإذا لم تتم التسوية، تعين على المكتب، خلال موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب، إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية. وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية. وإذا تراخى مكتب العمل في إحالة النزاع إلى اللجنة جاز للعامل أن يلجأ إليها مباشرة.

يجوز للمحكمة الفصل في طلب وقف تنفيذ الفصل قبل حسم النزاع، حيث تتولى بحث الطلب إستناداً إلى ظاهر الأوراق والمستندات دون المساس بأصل الحق. فإذا تبين لها أن للفصل مبرر جدى حكمت برفض طلب وقف تنفيذ الفصل، أما إذا تبين لها إنتفاء مبرر الإنهاء حكمت بوقف تنفيذ قرار الفصل وتحكم في الوقت ذاته بإلزام صاحب العمل بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل آخر أجر له من تاريخ الفصل.

ويجب على المحكمة الفصل في الدعوى خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة.

فإذا حكمت المحكمة باعتبار الإنهاء مبرراً ورفضت الحكم بالتعويض للعامل وجب على الأخير رد ما قبضه على سبيل التعويض المؤقت إذا لم يكن له مستحقات تحت يد صاحب العمل. ويتم خصم المبالغ التي حصل عليها العامل على سبيل التعويض المؤقت مما يقضى به من تعويض أو أية مبالغ أخرى مثل مكافأة نهاية الخدمة.

وعلى المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتضى.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاه تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له.

فإذا كان إنهاء عقد العامل بسبب نشاطه النقابي وجب على اللجنة أن تقضى بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ويقع عبء إثبات أن الإنهاء لم يكن لهذا السبب على عاتق صاحب العمل.

(د) مكافأة نهاية الخدمة:

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي^(١).

يتضح من ذلك أن المشرع أحل نظام تأمين الشيخوخة والعجز محل نظام مكافأة نهاية الخدمة. فصاحب العمل يلتزم بأن يدفع إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي اشتراكات عن العاملين لديه تقدر على أساس نسبة مئوية من

(١) م ١٢٦ عمل.

أجورهم. وتقرر الهيئة للعامل في نهاية خدمته معاشاً أو تعويض الدفعة الوحيدة بحسب مدة اشتراكه في التأمين وذلك طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي.

أما في الحالات التي لا يسرى فيها تأمين العجز والشيخوخة يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة طبقاً للنص المذكور. ويتحقق ذلك عن مدة خدمة العامل بعد بلوغ سن الستين إذا كان قد أكمل مدة استحقاق المعاش. فتلک المدة لا يستحق عنها العامل حقوقاً في تأمين العجز والشيخوخة والوفاء.

وتحسب المكافأة على أساس أجر الشهر الأخير، ويشمل الأجر، تقاضاه العامل عن عمله، وتقدر عن مدة الخدمة التي تقاضى عنها العامل أجراً، ومن ثم فإن مدة الوقف التي تقاضى عنها العامل أجراً تدخل ضمن مدة الخدمة، وتدخل كذلك مدة التجنيد، ولا يجوز الحرمان من المكافأة أو الإنقاص منها لأي سبب من الأسباب.

ويستمر حق العامل في إقتضاء مكافأة عن كل سنة خدمة يؤديها بعد بلوغه سن الستين وأياً كانت المدة.

ويسرى نفس الحكم على الأحداث المتدرجين والعمال دون سن الثامنة عشرة. وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه المتدرج والعامل. أى أن مكافأة نهاية الخدمة تستحق عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.^(١)

(١) م ٢/١٢٦ عمل.

انتهاء خدمة العامل قبل بلوغه السن القانونية. حقه في صرف ما يوازي متوسط ما تقاضاه من أجور وحوافز ومقابل جهود غير عادية ومكافآت جماعية طبقاً للنسب الواردة بالمادة ٧٣ من لائحة الشركة الطاعنة. وجوب حساب كل نسبة عن الستين معاً عند السنة الخامسة. حساب نسبة كل سنة على حده. خطأ. علة ذلك. (الظعن رقم ١٠٢٦ لسنة ٧٢ ق - جلسة ٢٢/٤/٢٠٠٤).

قيام الشركة الطاعنة بوضع نظامين لتعويض العامل عند إنتهاء خدمته بناء على طلبه قبل بلوغه السن القانونية مع بيان مزايا كل نظام وشروط إستحقاق هذه المزايا.

(هـ) الحصول على شهادة الخدمة والأوراق والمستندات الخاصة بالعمال:

يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهائها، ونوع العمل الذى كان يؤديه والمزايا التى كان يحصل عليها.

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته.

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.^(١) مثل شهادة الميلاد والمؤهلات الدراسى والموقف من التجديد.

ولا شك أن امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزامه يعرضه للجزاء الجنائى المنصوص عليه فى قانون العمل.^(٢) بالإضافة إلى إمكانية المطالبة بالتفويض العيى والتعويض عن الأضرار التى أصابت العامل من جراء ذلك.

إختيار العامل أى من هذين النظامين أثره. عدم أحقيته فى المطالبة بالمزايا المقررة فى النظام الآخر. علة ذلك. (الطعن رقم ٨٨ لسنة ٧٣ — جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٠).

(١) م ١٣٠ عمل.

(٢) الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه مع تعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المعاقبة، وتضاعف الغرامة فى حالة العودة (م ٢٥٠م).

الباب السادس

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضات وإتفاقيات العمل الجماعية

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية

(أ) مفهوم

هى نظام مستحدث بواسطة قانون العمل الجديد ويقصد بالمفاوضة الجماعية الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، أى بين طرفى علاقة العمل.

مؤدى ذلك أن المفاوضة الجماعية تتم على مستوى التنظيمات وليس الأفراد، فهى تتم بين منظمة نقابية وصاحب عمل، أو بين منظمة نقابية ومنظمة أصحاب الأعمال.^(١)

وترمى المفاوضة الجماعية إلى الأمور الآتية:

١- تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام.

٢- التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

٣- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.^(٢)

(١) م ١٤٦ عمل. سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية، ٢٠٠٢، ص ١٠٤.

(٢) K. Baullier, Négocier les accords d'entreprise, 2000, P. 158.

(ب) مجال المفاوضة الجماعية وأطرافها:

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة أو على المستويين الإقليمي والقومي.

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية، على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو التنظيم النقابي ومنظمة أصحاب الأعمال مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.^(١)

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تخصص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها.

(١) م ١٤٧، ١٤٨ عمل.

ويصدر الوزير المخصص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه على المستويين القومي والاقليمي والمستويات الأدنى.

ويصدر الوزير المخصص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة.^(١)

(ج) الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات:

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمشأة. ويجوز لصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة اللازمة لحسن سير المفاوضات الجماعية، ولها الحق في طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

ويراعى في جميع البيانات والمعلومات المطلوبة أن تكون جوهرية ولا غنى عنها ويؤدي إفتقادها إلى إعاقه السير في المفاوضة.^(٢)

(د) آثار المفاوضة الجماعية:

يحظر على صاحب العمل أثناء سير المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة

(١) ١٦٧ عمل، القرار ١٢٤/٢٠٠٣، الوقائع ١٨٨ في ٢٠/٨/٢٠٠٣.

(٢) م ١٤٩ عمل.

الضرورة والاستعمال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

في حالة نجاح المفاوضات تسجل النتيجة في إتفاقية جماعية طبقاً للشروط والأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الجماعية الواردة في هذا القانون.

أما إذا لم يصل المتفاوضون إلى إتفاق، كان لأى من الطرفين في هذه الحالة أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة، كطرف محايد للوساطة والتقريب بين وجهات النظر والوصول إلى إتفاق.^(١)

المبحث الثانى

ماهية اتفاقية العمل الجماعية

إتفاقيات العمل الجماعية هى إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.^(٢)

عقد العمل الجماعى هو إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطاً أو مزاياً أو ظروفها أفضل.

يتضح من ذلك التعريف أن عقد العمل الجماعى يتسم بعده خصائص جوهرية هى:

(١) م ١٥٠، ١٥١ عمل، عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، ١٩٩٢، ص ٢٧.

(٢) م ١٥٢ عمل.

١- يقوم عقد العمل الجماعى أساسا على الرضاء، فهو لا يتعقد إلا بتوافق إرادات الأطراف المعنية، حيث يرم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال. وتنب الصفة الجماعية للعقد من جانب العمال، حيث لا يجوز أن يرم العقد إلا نقابة عمالية أو أكثر، بينما لا يشترط ذلك من جانب أصحاب الأعمال، حيث يجوز لصاحب عمل واحد أن يرم عقد عمل مشترك، ولعل تلك الصفة الجماعية هى التى تميز هذا العقد عن عقيد العمل الفردى الذى يتعقد بين شخصين صاحب العمل والعامل.

٢- ينب موضوع عقد العمل الجماعى على تنظيم علاقات العمل، فهو لا ينشئ علاقة عمل. بل يرمى إلى وضع شروط أو مزايا أو ظروف أفضل للعمل بالمنشأة كتعهد صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية فى العمل أو بيان إجراءات الصلح والتحكيم أو بيان الشروط الواجب إحترامها عند إبرام عقود العمل الفردية أو تنظيم مسائل معينة، كالأجور وساعات العمل والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة بشروط أفضل للعمال من تلك المقررة بالقانون.

يتضح من ذلك أن عقد العمل الجماعى يقوم بتحديد النظام القانونى للعمل ويلتزم أطرافه بتطبيق بنوده على كل عقود العمل الفردية التى يرمونها، أى أنه ينبغى إبرام تلك العقود طبقا لأحكامه.

٣- يسرى عقد العقد الجماعى على الأطراف الموقعة عليه، أى على صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذى وافقوا عليه مباشرة أو من خلال نقاباتهم، وعلى العمال أعضاء النقابة أو النقابات التى وافقت على العقد.

ويمكن أن يمتد نطاق العقد للأطراف التى تنضم إليه بعد إبرامه. وتمتد آثار عقد العمل الجماعى ليس فقط للموقعين عليه بل إلى الأعضاء الجدد الذين ينضمون إليها مستقبلاً، وعلى ذلك فإن آثار العقد كما يمكن أن تقتصر على نشاط معين أو منشأة محددة فإنها قد تمتد لتنظيم العمل لفرع كامل من النشاط الاقتصادى فى الدولة.

٤- يختلف عقد العمل الجماعى عن التنظيم القانونى للعمل بواسطة السلطة العامة عن طريق التشريع أو القرارات الوزارية. فعقد العمل الجماعى ينشأ نتيجة تفاوض وإتفاق الأطراف المعنية، ومن ثم فهو غير ملزم إلا للمنظمات التى وقعت أو إنضمت إليه وأعضاءها. أما التنظيم القانونى فينبع من الإرادة المنفردة للمشرع ويسرى على الكافة. ونفس الحكم بالنسبة للاتحة الأساسية التى يضعها صاحب العمل بإرادته المنفردة لتنظيم العمل داخل منشأته وتسرى أحكامها على كل العاملين فيها.

٥- تدور أهمية عقد العمل الجماعى فى أنه يعالج وسيلة فعالة لتنظيم العمل والتسوية السلمية للخلافات من خلال الحوار والتفاهم بين العمال وأصحاب الأعمال. ولا شك أن التنظيم النابع من إرادة أطرافه يكون أكثر ملائمة وفعالية.

ويقوى هذا العقد مركز العمال قبل صاحب العمل ويحقق المساواة فيما بينهم ويوحد صفوفهم. ويقلل صاحب العمل فى الغالب شروط نقابة العمال طالما سيلتزم بما غيره من أصحاب الأعمال المنافسين له فى عقد العمل الجماعى ويقلل ذلك من حدة المنافسة.

٦- اختلف الشراح فى تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعى. فأصحاب النظرية العقدية يرون فيه عقداً من نوع خاص تقوم نقابة العمال بإبرامه نيابة عنهم بمقتضى وكالة أو تفويض ضمنى يقوم بمجرد إنضمام العامل إلى النقابة. ويذهب البعض إلى أن عقد العمل الجماعى هو عمل لائعى أو تنظيمى صادر عن توافق إرادات خاصة فى المهنة يخضع له كل أعضاءها. وذهب اتجاه وسط إلى أن هذا العقد هو من طبيعة مزدوجة فهو نظام عقدى ولائعى فى آن واحد، أى أنه ينشأ عقداً كائى عقد ولكنه يضع نظاماً قانونياً واجب الاتباع من كافة أعضاء النقابة التى أبرمته.^(١)

P.H Antonmattel, les conventions et accords collectifs du travail, (١)
1996, P. 156.

المبحث الثالث

إبرام عقد العمل الجماعي

يخضع عقد العمل الجماعي، من حيث إبرامه وصحته للقواعد العامة التي تحكم إنعقاد وصحة العقد بوجه عام. هذا بالإضافة إلى ما يتطلبه القانون من بعض الشروط الخاصة لانعقاد ونفاذ هذا العقد.

(أ) أطراف عقد العمل الجماعي:

يمثل عقد العمل الجماعي مصالح كل من العمال وأصحاب الأعمال. ومن ثم فهو يرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال. ولا يجوز لمنظمة نقابية إبرام هذا العقد إلا إذا كانت مشكلة وفقاً لأحكام القانون.^(١)

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٠٥.

(٢) م ٨١ عمل قديم.

عدل المشرع عن هذا الحكم حيث كان متصوراً في ظل قانون النقابات ٣١٩ لسنة ٩٥٢ الذي كان يميز تعدد نقابات المهنة أو الصناعة الواحدة في البلاد المختلفة، وأن تعدد في البلدة الواحدة، نقابات المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة، وأن تعدد نتيجة لذلك، اتحادات النقابات أو الصناعة الواحدة، أو المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة.

هذا الحكم لم يعد له عمل، لا في ظل قانون النقابات ١٩٦٤/٦٢ ولا في ظل قانون النقابات ١٩٧٦/٣٥، حيث حظر المشرع في كلا التشريعين، تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة والتي تضمها مجموعة واحدة من المجموعات المحددة طبقاً لأحكام القانون. كذلك فإن المشرع لم يسمح إلا بتكوين اتحاد عام لنقابات العمل دون أن يسمح بتعدد الاتحادات.

وبذلك فإن النقابة العامة الممثلة لعمال المهن والصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعات المحددة قانوناً، هي وحدها صاحبة الحق في أن تكون طرفاً في عقد العمل

١- بالنسبة للعمال تطلب المشرع أن يكونه الطرف الممثل لهم في عقد العمل الجماعى نقابة أو أكثر من نقابات العمال ومن ثم لا يعد عقد عمل جماعى العقد الذى يبرم بين العمال وأصحاب الأعمال مباشرة، وليس لفرق من العمال لا ينتظمون في نقابة أن يبرموا عقد عمل جماعى.

٢- وإذا تعددت النقابات التى تكون طرفاً في عقد العمل الجماعى وجب أن تكون هذه النقابات ممثلة لصناعات أو مهن متمثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد^(١) بحيث تدخل في مجموعة واحدة من المجموعات المحددة قانوناً.

٣- لا يشترط تعدد أصحاب الأعمال، حيث يمكن إبرام العقد مع صاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة لأصحاب الأعمال. ويجوز لصاحب العمل إبرام عقد العمل الجماعى بنفسه أو أن ينبى عنه في ذلك اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمى إليها.

وترم الغرفة أو المنظمة، في هذه الحالة، العقد، ليس بصفتها طرفاً أصلياً فيه، بل بصفتها نائباً عن صاحب العمل، ومن ثم لا تنصرف إليها آثار العقد. ويلزم حتى تثبت لها تلك الصفة صدور توكيل خاص لها بذلك. وذلك بخلاف الحال بالنسبة لنقابات العمال التى تعتبر طرفاً أصلياً في عقل العمل الجماعى. ولكن يجوز لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام عقد العمل الجماعى كممثلين لأصحاب الأعمال دون توكيل خاص بذلك وتنصرف آثار العقد إليها^(١).

المشترك ولا يكن من ثم أن تعدد النقابات المثلة للعمال في العقد المشترك. ولا أن يتم إبرام هذا العقد بواسطة اتحاد النقابات.

ولذلك حرص المشرع على النص الوارد به في المادة ١٥٣ حيث أوضح فيه أطراف الاتفاقية الجماعية بشكل واضح لا يحتمل اللبس ولا يودى إلى الخلط (المذكورة الإيضاحية).

(١) م ١٥٢ عمل.

يتضح من ذلك إن المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال أصبحت طرفاً في عقد العمل المشترك، ولا تقف مهمتها عند حدود الوكالة، إلا إذا نص العقد صراحة على هذه الصفة التي لا تثبت لها إلى بتوكيل خاص.

ولا شك إن التمثيل الجماعي لأصحاب الأعمال أمر مرغوب فيه، حتى يشمل العقد، المحال المختلفة المتنافسة، مما يساعد على تقبل أصحاب الأعمال لشروط العقد أكثر مما لو أبرم مع كل منهم على انفراد، مادام العقد شاملاً للجميع، فلا يخشى أحدهم الانفراد بآثار العقد، وما قد يؤدي إليه من تأثير على تكاليف إنتاجه، فضلاً عن أن المصلحة العامة، تملئ هذا التمثيل الجماعي، حتى يؤدي لتوحيد شروط العمل بالنسبة للعمال في المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة وتحقيق قاعدة المساواة، بالإضافة لسهولة رقابة التنفيذ بسبب سرطان العقد على جميع المهن المتماثلة أو المرتبطة.

(ب) موضوع عقد العمل الجماعي:

يشتمل موضوع عقد العمل الجماعي في تنظيم شروط العمل وظروفه على نحو يكفل شروطاً أو مزاياً أو ظروفأ أفضل، مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور ومدد الأجازات والحد الأقصى لساعات العمل وتنظيم التدرج والتدريب وإجراءات الصلح والتحكيم وقواعد تعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافأة نهاية الخدمة ووضع القواعد الخاصة بإبرام عقد العمل الفردي وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وأمنهم وصحتهم.^(١)

ولا يلزم أن تكون كافة القواعد موضوع عقد العمل الجماعي عامة التطبيق على كل فئات العمال لدى صاحب العمل بل يمكن سريان البعض منها على جانب معين من العمال.^(٢)

(١) أحمد الرعي ص ٥٥٤.

(٢) نفس المرجع.

يستطيع أطراف عقد العمل الجماعي، كقاعدة عامة، أن يدرجوا فيه ما يشاءون من أحكام تتعلق بشؤون العمل. ولكن هذه الحرية في تحديد مضمون العقد مقيدة بقيدين هامين:

الأول: ينبغي ألا تخالف شروط عقد العمل الجماعي أحكام قانون العمل، ويبتطل كل شرط يخالف لهذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. وتقدر المحكمة الشرط الأصح للعامل إنطلاقاً من إعتبارات موضوعية دون الظروف الشخصية الخاصة بكل عامل على حدة.

الثاني: ينبغي ألا تخالف شروط عقد العمل الجماعي النظام العام والآداب العامة أو أحكام القوانين واللوائح المعمول بها. ويجب ألا تؤدي هذه الشروط إلى الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية.

يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابله في الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.^(١)

وإذا تضمن عقد العمل الجماعي شرطاً مخالفاً على النحو السابق فإنه يقع باطلاً، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد حتى ولو تبين أن العقد ما كان لينتقد بدون هذا الشرط، وإذا تقرر بطلان عقد العمل الجماعي أو أحد شروطه فإن هذا البطلان لا يكون له أثر رجعي.

(ج) الجانب الشكلي في عقد العمل الجماعي:

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء

(١) م ١٥٤ عمل.

مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.^(١)

يتضح من ذلك أن عقد العمل الجماعى عقد شكلى، الكتابة شرط لانعقاده، والقيد شرط للزومه ونفاذه.

١- يجب أن يكون عقد العمل الجماعى مكتوباً باللغة العربية وإلا يكون باطلاً. فالكتابة ركن فى العقد لا ينعقد بدونها، وهو بالتالى عقد شكلى لا يكفى التراضى لانعقاده. بل ينبغى صياغته كتابة. ولا يشترط فى الكتابة شكلاً معيناً أو أوضاعاً معينة، إذ يمكن أن تتم فى محور رسمى أو محور عرق بشرط التوقيع عليه من الطرفين ولكن لا يشترط التصديق رسمياً على هذه التوقيعات.

ولا تلزم الكتابة فقط لإبرام العقد الجماعى، بل تلزم كذلك فى كل تعديل لاحق لأحكامه، وذلك نظراً لخطورته والأهمية الاجتماعية لمضمونه واتساع نطاق سريانه من حيث الأشخاص، وذلك حتى لا يثور بشأنه أى نزاع. ويترب على تخلف الكتابة بطلان العقد، فلا ينشأ عنه أية قواعد أو أحكام ولا يترتب أى التزام.^(٢)

٢- يشترط لصحة انعقاد الاتفاقية موافقة الأغلبية المطلقة لمجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال حسب الأحوال فى مدة لا تتجاوز ٣٠ يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ويترب على تخلف أى شرط من هذا الشروط بطلان الاتفاقية.^(٣)

(١) م ١٥٣ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٤/٤/٢ طعن ٧١٥ س ٤٨ ق.

(٣) م ١٥٣ عمل.

(د) مدة الاتفاقية وتجديدها:

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد عن ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتحديد كل ثلاث سنوات في شأن ما يكون قد إستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل إنتهاء مدتها بثلاثة أشهر، ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى إتفاق كان لأى من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام هذا القانون.^(١)

وهو حكم مستحدث مرده الفلسفة التى يقوم عليها من حيث الرغبة فى وضع الحدود الدنيا لشروط العمل وترك الأمر فيما زاد عن ذلك لاتفاق طرفى علاقة الإنتاج أى لاتفاقية العمل الجماعية بحيث لا يتصور انتهاء هذه الاتفاقية إلا إذا كانت قد أبرمت من أجل تنفيذ مشروع معين، ولكنها إذا أبرمت فى نطاق عمل دائم وجب إستمرارها، وهذا الاستمرار يقضى أن تظل محافظة على توازنها الاقتصادى والاجتماعى.

(هـ) القيد شرط لتنفاذ وللزوم عقد العمل الجماعى

- يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

- تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.

(١) م ١٥٥، ١٥٦ عمل.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة.^(١)

- إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض.

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات.^(٢)

ويترتب على قيد عقد العمل الجماعي أثر جوهري هو أنه يصبح ملزماً لطرفيه وناقذاً في حقهما، وهذا بالإضافة إلى عدة آثار أخرى جانبية:

- للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية، وذلك بناءً على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين، ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

- على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو إنضمام أو تعديل، ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.^(٣)

(١) م ١٥٧، ١٥٨ عمل.

(٢) م ١٥٩ عمل.

(٣) ١٦٠، ١٦١ عمل.

المبحث الرابع

آثار عقد العمل الجماعى

نعرض لآثار عقد العمل الجماعى من حيث الأشخاص ومن حيث الموضوع ثم نبين جزاء الإخلال به.

المطلب الأول

آثار عقد العمل الجماعى من حيث الأشخاص

لا تقتصر آثار عقد العمل الجماعى على أطرافه، بل تسرى أحكامه على أشخاص آخرين، ويمكن حصر طوائف الأشخاص التى يسرى عليها العقد فيما يلى:

١- تسرى أحكام عقد العمل الجماعى على المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لها أو المنشآت التى تكون طرفاً فى العقد وقت إبرامه. أى أن أحكام العقد تسرى، طبقاً للقواعد العامة، على أطرافه الأصليين وقت إبرامه.

٢- يسرى العقد كذلك على الأطراف المنضمين إليه بعد إبرامه وقيده. أجاز المشرع لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى العقد بعد نشره. وذلك بناء على إتفاق بين طرفى العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة

موقعاً عليه من الطرفين.^(١) ويصبح الطرف المنضم في حكم الطرف الأصلي تماماً وتسرى بالنسبة له آثار العقد كاملة.

٣- يسرى عقد العمل الجماعي، ليس فقط على العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد أو إنضمت إليه، بل يسرى أيضاً على العمال الذين ينضمون إلى هذه النقابة بعد ذلك. تنصرف آثار العقد إلى العمال الذين يكتسبون صفة العضوية في النقابة بعد إبرامها العقد أو انضمامها إليه. ويظل كل عمال النقابة خاضعين لأحكام العقد طوال مدته ولو انسحبوا من عضويتها قبل انتهاء هذه المدة.^(٢)

٤- تسرى أحكام عقد العمل الجماعي ليس فقط على العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد أو إنضمت إليه، بل تسرى كذلك على عمال المنشأة غير الأعضاء في هذه النقابة، بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى النقابة عن نصف عدد عمال المنشأة وقت إبرام العقد. مؤدى ذلك نفاذ العقد قبل جميع عمال المنشأة الأعضاء وغير الأعضاء في النقابة بشرط أن يتمتع بعضوية النقابة نصف عمال المنشأة على الأقل.

٥- تنصرف آثار عقد العمل الجماعي، ليس فقط إلى أطرافه الأصليين أو المنضمين إليه بعد إبرامه، بل تمتد آثار العقد لتشمل كذلك من يخلف هؤلاء الأطراف أى النقابات التي تحل محل النقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

فإذا تم حل النقابة التي أبرمت العقد وجاءت محلها نقابة جديدة فإنها تلتزم بالعقد مباشرة، وكذلك الحال إذا تغير صاحب العمل، بسبب الوفاة أو بيع المنشأة مثلاً، فإن عقد العمل الجماعي يسرى على رب العمل الجديد بدون أية إجراءات.

(١) جمال ذكى ص ٧٥٥.

(٢) C. Rade', Droit dur Travail, 2002, p. 220

ويرمى هذا الحكم إلى منع التحايل على التخلص من الشروط المتعاقد عليها عن طريق حل النقابة وتكوين نقابة أخرى ترى أن الاتفاق لا يربطها لأنها لم تكن طرفاً فيه كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضاً عن طريق إتيانهم أعمالاً تؤدي حتماً إلى حل النقابة.

المطلب الثاني

آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع

١- إن آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع تدرج في إطار القواعد العامة للعقود. تعتبر القواعد التي يتضمنها العقد بمثابة الشريعة التي تحكم الخاضعين لأحكامه، ويلتزمون بتنفيذ تلك الأحكام. ويكون كل طرف مسؤولاً قبل الطرف الآخر عن الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي يولدها العقد.

تلتزم نقابة العمال باحترام شروط العقد، ويلتزم صاحب العمل بتنفيذ أحكامه سواء في علاقته بالنقابة العمالية الموقعة على العقد أو في علاقته بعماله أعضاء تلك النقابة.^(١)

٢- ولا يجوز نقض عقد العمل الجماعي أو تعديله إلا باتفاق الأطراف أو للأسباب التي يقررها القانون، وينبغي تنفيذ أحكامه بأمانة وحسن نية. فلا يجوز القيام بإضراب أو إثارة نزاع جماعي بقصد تعديل أحكام ذلك العقد. ويتناقض مع حسن النية الإضراب أو الامتناع عن العمل أثناء السير في إجراءات التوفيق أو التحكيم.^(٢)

(١) فتحي عبد الرحيم، ص ٤٢٥.

(٢) م ١٦٣ عمل.

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يحتكما عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها".^(١) وهذا الحكم ليس إلا ترديداً للقواعد العامة في تنفيذ العقود بحسن نية.

٣- وتعتبر أحكام عقد العمل الجماعى قواعد ملزمة وتطبق على عقود العمل الفردية التى يبرمها الأشخاص الخاضعون له. ينبغى ألا تخرج تلك العقود فى أحكامها عن قواعد عقد العمل الجماعى، ذلك أن تلك القواعد ذات طبيعة آمرة وتسرى على عقود العمل الفردية ولو تضمنت شروطاً مخالفة. ويبطل كل شرط مخالف للعقد الجماعى ما لم يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعامل.

٤- إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذا الوضع الاستثنائى الطارئ والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام هذا القانون.^(٢)

(١) ١٦٣ عمل.

(٢) م ١٦٣ عمل.

المطلب الثالث

جزاء الإخلال بعقد العمل الجماعي

(الدعوى الناشئة عن الإخلال بأحكامه)

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة في عقد العمل الجماعي جزاءان: الأول جزاء آلى يتمثل في تعديل العقود الفردية المخالفة بحيث تصبح مطابقة لأحكام العقد الجماعي. وينطبق ذلك الحكم على كل العقود الفردية سواء كانت سابقة أو لاحقة على العقد الجماعي. ويقتصر التعديل على الأجزاء أو الشروط المخالفة فقط ما لم تكن أفضل للعامل.

يتمثل الجزء الثاني في ترتيب مسئولية من يخالف أحكام العقد الجماعي طبقاً للقواعد العامة، حيث يجوز لكل طرف أن يرفع دعوى للمطالبة بالحكم على الطرف الآخر بتنفيذ أحكام العقد أو بالتعويض عن عدم تنفيذها.

ويعبر القانون عن ذلك بقوله: لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية.^(١)

٩- للمنظمات النقابية التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد إما بصفتها الشخصية أو بالنيابة عن أعضائها:

● للنقابة الحق في رفع دعوى أصلية باسمها بوصفها شخصاً اعتبارياً وتباشرها عن طريق ممثلها القانوني وذلك للدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة التي ينتمي إليها أعضاؤها. كما لو أخل صاحب العمل أو النقابة الأخرى المتعاقدة بأحكام عقد العمل الجماعي.

(١) م ١٦٤ عمل. على العريف، شرح قانون العمل، ١٩٥٤، ص ١١٢.

وينبغي ملاحظة أن مسؤولية النقابة شخصية، فهي لا تسأل إلا عن ضمان فعلها الشخصى، ولا تضمن تنفيذ أعضائها لأحكام العقد ولا تسأل عن إخلالهم بتلك الأحكام. فالنقابة شخصية معنوية مستقلة عن أعضائها وتسأل عما يصدر من هيناقما نفسها في حدود اختصاصها. وتتحصر مسؤولية النقابة في حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية لأن هذه الأموال ملك لأعضاء النقابة.

ويؤكد المشرع هذا المعنى بقوله: ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة النقابية أو الممثل القانوني لها.^(١)

● وللنقابة أن ترفع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بعقد العمل الجماعى وذلك لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك، وحق النقابة في رفع الدعوى بالنيابة عن العامل لا يخل بحقه هو في رفعها مستقلاً عنها، وله كذلك الحق في التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة ليراقب سيرها. ولا يجوز الاستمرار في الدعوى حيث تنقضى إذا تنازل العامل عنها.

يعبر المشرع عن ذلك بنصه: للمنظمة النقابية ولنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفاً في الإتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.^(٢)

٢- لا يقتصر الحق في رفع الدعوى الناشئة عن الإخلال بالعقد الجماعى على أطرافه، بل يثبت هذا الحق كذلك لكل شخص تسرى عليه

(١) م ١٦٤ عمل.

(٢) م ١٦٥ عمل.

أحكامه. مثال ذلك العامل غير العضو في النقابة التي أبرمت العقد أو
إنضمت إليه.

٣- تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية
للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية.

فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية، خضعت تلك المنازعات
للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع
من الكتاب الرابع من هذا القانون.

المبحث الخامس

إنهاء عقد العمل الجماعى

ينتهى عقد العمل بطريقة عادية طبقاً للقواعد العامة، وقد ينتهى كذلك بطريقة عرضية، ويترتب على إنتهائه، فى الحالتين، نفس الآثار.

(أ) الانتهاء العادى للعقد الجماعى (انقضاء المدة)

يرم عقد العمل الجماعى لمدة محددة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة فى أى من الحالتين على ثلاث سنوات. فإذا انقضت المدة دون أن يعرب أحد طرفيه عن رغبته فى الإنهاء فإن العقد يتجدد من تلقاء نفسه لمدة سنة ما لم يتفق فى العقد على أن يكون التجديد لمدة أقل أو أكثر بشرط ألا تزيد عن ثلاث سنوات.

ينتهى العقد الجماعى بانقضاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته فى الإنهاء. وإذا تعدد أحد طرفى العقد فلا يترتب على إنقضائه بالنسبة إلى أحدهم إنقضاؤه بالنسبة للباقيين، فإذا تعدد أصحاب الأعمال أو النقابات كأطراف فى العقد وقام أى منهم بإعلان رغبته فى الإنهاء، فإن العقد ينتهى بالنسبة له دون الآخرين.^(١)

وينتهى عقد العمل الجماعى المرم لإتمام مشروع معين بمجرد انتهاء هذا المشروع، وينتهى كذلك، طبقاً للقواعد العامة بالتقاييل أى باتفاق الأطراف على إنهائه، كما ينتهى بالفسخ عند إخلال أحد الأطراف بتنفيذ التزاماته.

(ب) الانتهاء العرضى للعقد الجماعى:

يجوز لكل من طرفى العقد أن يطلب الحكم بإفائه، قبل نهاية المدة المحددة، إذا طرأت على ظروف العمل تغييراً جوهرياً وطارئاً، ويقدر قاضى الموضوع هذه الظروف بلا معقب عليه.

(١) أحمد شرقى المليحى، التشريعات العمالية، ص ٢٤٠.

ولا يجوز طلب الإنهاء إلا بعد مرور سنة على الأقل على تنفيذ لعقد الجماعى المطلوب إنفاذه. ولا ينتهى العقد، فى هذا القرض، إلا بصءور الحكم بالإنهاء.

(ج) أثر إنقضاء العقد الجماعى:

تنقضى آثار عقد العمل الجماعى بانتهائه. وإذا تعدد أحد طرفى العقد وطلب أحدهم إنفاذه، فإن العقد ينتهى بالنسبة له ويظل قائماً بالنسبة للآخرين.

ويثور التساؤل عن أثر هذا الانتهاء بالنسبة لعقود العمل الفردية. يرى البعض أنه يترتب على إنقضاء عقد العمل الجماعى عدم سريان أحكامه على عقود العمل الفردية التى أبرمت فى ظله أو تلك التى أبرمت بعد إنقضائه. ويذهب الرأى الراجع إلى أنه يترتب على إنقضاء العقد الجماعى عدم سريان أحكامه على عقود العمل الفردية التى أبرمت فى ظله وطبقت عليه تلك الأحكام وتظل هذه الأحكام سارية إلى حين إنقضاء عقود العمل الفردية.

الفصل الثانى

منازعات العمل الجماعية

حرص العامل بصفة دائمة على تجميع صفوفهم قبل أصحاب الأعمال، وذلك بغية الدفاع عن مصالحهم وإنتراع الحقوق لهم. أدى ذلك إلى إثارة الكثير من المنازعات فيما بين الطائفتين، يلجأ العمال فى كثير من الحالات إلى الإضراب كوسيلة لحمل صاحب العمل على تعديل شروط العمل لمصلحتهم.

ونظراً للآثار السيئة للإضراب والمنازعات الجماعية على علاقات العمل والاقتصاد القومى حرص المشرع على وضع النظم التى تكفل حل تلك المنازعات سلمياً من خلال التسوية والوساطة والتحكيم.

مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم^(١).

يتضح من ذلك أن الأحكام الخاصة بالتسوية الودية والوساطة والتحكيم والإضراب تسرى على منازعات العمل الجماعية دون الفردية التى تختص بنظرها اللجنة الخماسية كما عرضنا.

ومنازعات العمل الجماعية هى تلك التى تتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام، وتنشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.

(١) م ١٦٨ عمل.

المبحث الأول

التسوية والوساطة

(أ) وجوب التفاوض للتسوية:

إذا ثار نزاع عمل جماعى وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً.^(١)

(ب) جواز اللجوء للوساطة:

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.^(٢)

(ج) اختيار الوسيط:

• تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الرئيس المختص.^(٣)

• يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذى يتم إختياره من قائمة الوسطاء:

١- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.

٢- ألا يكون له مصلحة في النزاع.

(١) م ١٦٩ عمل.

(٢) م ١٧٠ عمل.

(٣) القرار الوزارى رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع، العدد ١٨٨ فى ٢٠/٨/٢٠٠٣،

القرار ٢١٢/٢٠٠٣، الوقائع ٢٢٧ فى ٥/١٠/٢٠٠٣.

٣- ألا يكون قد سبق إشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التي يتعين خلالها في الوسيط إنهاء مهمته، بحد أقصى خمسة وأربعين يوماً.

• يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء الصادر بها قرار وزاري وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.

إذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص عليها في هذا القانون أو انقضت المدة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها، وذلك خلال العشرة أيام التالية.^(١)

(د) مهمة الوسيط وصلاحياته:

• تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه، ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع. وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

• للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

(١) م ١٧١ : ١٧٣ عمل.

• على الوسيط أن يذلل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.^(١)

(هـ) نتيجة الوساطة:

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة.

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً للتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.^(٢)

(١) م ١٧٤ : ١٧٦ عمل.

(٢) م ١٧٧ : ١٧٩ عمل.

المبحث الثانى

التحكيم

إذا لم تنجح إجراءات التسوية والودية والوساطة كان لأطراف المنازعة التقدم إلى مكتب القوى العاملة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم.

(أ) طلب التحكيم:

- يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض.

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية — إن وجدت — أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

- لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية، عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة، أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم، وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.^(١)

(١) م ١٨٠، ١٨١ عمل.

(ب) تشكيل هيئة التحكيم:

تشكل هيئة التحكيم من:

١- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة إختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة، وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

٢- محكم عن صاحب العمل.

٣- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية.

٤- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص.

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً إحتياطياً محل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

يخلف المحكم، قبل مباشرة عمله، اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم أن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.^(١)

(ج) إختصاص هيئة التحكيم:

• يحدد وزير العدل بقرار يصدر بالاتفاق مع الوزير المختص عند هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.

• تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة إختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب

(١) م ١٨٢، ١٨٥ عمل.

أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

- تخصص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.^(١)

(د) الفصل في النزاع:

- يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.
- تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تتجاوز شهراً من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وتدب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.
- تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.
- ويصدر الحكم بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس، ويكون مسياً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.^(٢)

(١) م ١٩٠، ١٨٣ عمل.

(٢) م ١٨٤، ١٨٦، ١٨٧ عمل.

على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موسى عليه مصحوباً بعلم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيّد منطوق الحكم في سجل خاص، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض.

وتشيع في الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.^(١)

(هـ) التحكيم الخاص:

عدا المنشآت الاستراتيجية والحوية المشار إليها في هذا القانون،^(٢) يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي في حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما، الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب.

ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترأ.

(١) م ١٨٨، ١٨٩ عمل.

(٢) الواردة في المادة ١٩٤ عمل.

ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع الحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة.

ويكون هذا الحكم قابلاً للتفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أى من ذوى الشأن.

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم.

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.^(١)

ويلاحظ أن إستثناء منشآت الخدمة الحيوية من التحكيم الخاص يتمشى مع الحكم الذي يحظر الإضراب في تلك المنشآت التي يؤدي توقفها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين والتي يصدر بتحديدتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

ويلاحظ أن هذا الاستثناء وذلك الحظر إنما يأتي متفقاً مع الطبيعة الخاصة لهذه المنشآت والتي أملت أيضاً أيضاً إستثناءها من نظام الوساطة، وكل ذلك في سبيل التوصل إلى حسم النزاع في هذه المنشآت الحيوية في أسرع وقت ممكن عن طريق التحكيم الإجبارى وهو ما يتفق مع مستويات العمل الدولية.

(١) ١٩١ عمل.

المبحث الرابع الإضراب

(أ) مفهوم وتطور:

الإضراب هو إمتناع العمال عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد. حل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل. فالإضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم.

يعد الإضراب إحدى الحريات العامة الأساسية في الدول الغربية، وتقره وتتولى تنظيمه التشريعات الحديثة في تلك الدول. أما المشرع المصري فيتجه، بصفة عامة، إلى حظر الإضراب بل وتجريم اللجوء إليه.

حرم المشرع الإضراب على الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأشخاص الذي يشتغلون بأية صفات كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية والبلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة.

ويحظر الإضراب متى قام به ثلاثة منهم، على الأقل، وهو جنحة عقوبتها الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة، وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه. ويضاعف الحد الأقصى للعقوبة إذا كان من شأن الإضراب أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث إضراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة. وتوقع نفس العقوبة على من يعرض على الإضراب إذا لم يترتب عليه أية نتيجة، وتضاعف العقوبة إذا وقع الإضراب بناء على التحريض. هذا بالإضافة إلى الحكم بالعزل إذا كان مرتكب الجريمة موظفاً عمومياً.^(١)

(١) م ١٢٤ عقوبات.

وتطبق نفس الأحكام السابقة على العمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة، ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص.^(١)

بل وشدد المشرع في الحظر بنصه على أن يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمداً متفقين في ذلك أو مستعين بتحقيق غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي. ويعاقب بنفس العقوبة كل من دبر أو شارك في تجمعهم أو إعتصام من شأنه أن يعرض السلم العامل للخطر.^(٢)

وبالنسبة للخاضعين لأحكام قانون العمل حرص المشرع على تنظيم التسوية والوساطة والتحكيم كوسيلة لفض منازعات العمل الجماعية تفادياً للدجوء إلى سلاح الإضراب تمهيداً مع الأحكام السابقة.

يعتبر قانون العمل الجديد قفزة كبيرة في نطاق التشريع المصري من حيث تنظيمه لحق الإضراب متلافياً بذلك ثغرة كبيرة في النظام التشريعي في مصر كانت دائماً مثار نقد من جانب منظمة العمل الدولية.

إن حرمان العمال من حق الإضراب أمر محل نقد في مصر من الناحية السياسية والقانونية والاجتماعية.

فعلى الصعيد السياسي، لا يتصور أن بلداً يتجه نحو الأخذ بنظم الديمقراطية الغربية، التي تحرص كل الحرص على الحريات الفردية والجماعية، يحرم الطبقة العاملة من أحد الحقوق، التي كانت مكفولة، ولو من الناحية النظرية، في ظل نظام حكم سابق كان يتخذ من الديمقراطية الاشتراكية نموذجاً له.

أما من الناحية القانونية، فالأمر أكثر تعقيداً؛ ذلك أن مصر عضو بمنظمة العمل الدولية، وملتزمة أيضاً بالإضافة إلى الميثاق، بأحكام المعاهدات التي صدقت عليها.

(١) م ٣٧٥ عقوبات. محمد حلمي مراد ص ٤١٥.

(٢) م ٨٠٧ من القرار بقانون ٢ لسنة ١٩٧٧.

وبموجب هذه الاتفاقيات فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الأعضاء إتخاذ أى إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحق.^(١) ويتصديق مصر على هذه المعاهدات، تصبح أحكامها جزءاً من القانون الداخلى، ويلتزم المشرع باحترام هذه الأحكام حرصاً على سمعة مصر في العالم.

وإذا تصورنا حظر حق الإضراب، فلا شك أن المقصود بذلك هو الإضراب السياسى وليس الإضراب المهني. فالإضراب الذى تشنه نقابات العمال يعنى التوقف بصورة جماعية ومذبذبة عن العمل لممارسة ضغط على صاحب العمل بقصد تحقيق هدف مهني. وهذا النوع من الإضراب، لا يتضمن أية خطورة ولا يمس أمن الوطن أو المواطن.

والمبادئ المستقرة والمعمول بها فقهاً وقضاءً، وهى المبادئ التى استقرت عليها لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية تفرق بين الإضراب السياسى والإضراب المهني. فتسمح للحكومة بمنع الأول، ولكنها تلزم الحكومة باحترام حق العمال في النوع الثانى، أى الإضراب المهني.

والفقه والقضاء مستقران أيضاً على أنه ونظراً لتعدد صور الإضرابات المهنية، فلا بد وأن يتم الإضراب وفقاً لقواعد محددة كإخطار السلطات العامة، وإدارة المؤسسة، واشتراط أن تسبق الإضراب مفاوضات تنهى بالفشل: فحق الإضراب إذن يخضع لضوابط معينة، تنأى به عن أن يكون - بالنسبة لنقابات العمال - ذا طابع سياسى، أو فجائى بحيث يسبب خسائر فادحة لصاحب العمل.

أما عن الناحية الواقعية، فإن إغفال حق الإضراب قد يكون له عملاً عواقب وخيمة.

فالإضراب وسيلة تعبير جماعية، إذا صادرها المشرع فلا يكون أمام العمال إلا التعبير عن غضبهم بإحدى وسيلتين:

(١) Cass, soc. 16 Oct. 1986, D. social 1986, p 614

الأول: أن يخضع العمال، خاصة في حالة ضعف التنظيم النقابي، فيحاول كل منهم التعبير عن سخطه بالكاسل في الأداء أو الإهمال أو كثرة التغيب أو عدم مراعاة قواعد تنظيم العمل عمومًا، وهي ظاهرة منتشرة بصفة عامة في دول العالم الثالث، وبصفة خاصة مصر.

أما الوسيلة الثانية: وهي لا تقل خطورة عن الأولى أن تفجر الحركة العمالية في شكل إضرابات لا تنظمها قواعد محددة، فتحول الأمر من ممارسة لإحدى الحريات العامة، إلى فرضي وتخريب يتركان آثارهما، لا شك، على العلاقات الاجتماعية وعلى مستوى الإنتاج.

وفي ضوء الاعتبارات السابقة حرص المشرع على تنظيم حق الإضراب.

الإضراب إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

ولكن المشرع تقديرًا منه لحداثة العهد بتنظيم هذا الحق، نظرًا لأنه يأتي في وقت ظل فيه الإضراب محظورًا من الناحية الفعلية والقانونية، وقد حرص المشرع على أن يأتي هذا الحق بشكل متدرج وبحيث يكون الحق في الإضراب للمنظمات النقابية أو لجماعة العمال في حالة عدم وجود تنظيم نقابي، كما حرص أيضًا على تنظيم استخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.

(ب) شروط الإضراب:

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعًا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقًا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.^(١)

(١) م ١٩٢ عمل.

يتضح من ذلك أنه يشترط لممارسة حق الإضراب توافر عدة شروط هي:

- ١- يجب أن يكون الإضراب سلمياً أى غير مصحوب بعنف أو تخريب مادي أو إصابات أو سب أو قذف، ولكن يمكن التعبير بالهتاف والكتابة والتظاهر والاعتصام داخل أماكن العمل.
- ٢- يجب أن يكون الإضراب بقصد الدفاع عن مصالح العمال المهنية والاقتصادية والاجتماعية، أى أن نكون بصدد منازعة عمل جماعية تتعلق بمصلحة عامة للعمال، وليست ذات هدف سياسى.
- ٣- يتم إتخاذ قرار الإضراب من قبل اللجنة النقابية لعمال المنشأة بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه. وفي حالة عدم وجود لجنة نقابية يكفى موافقة مجلس الإدارة بالأغلبية المذكورة.
- ٤- تقوم اللجنة النقابية أو النقابة العامة بإخطار كل من صاحب العمل ومكتب القوى العاملة باعترام عمال المنشأة الإضراب قبل التساريع المحدد بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.
- ٥- يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له.
- ٦- يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.^(١)

(١) القرار ٢٠٠٣/١١٨٥ الصادر بتحديد تلك المنشآت. الوقائع العدد ١٦٠ في ٢٠٠٣/٧/١٧ وتعتبر من قبيل هذه المنشآت:
• منشآت الأمن القومى والإنتاج الحربى.

٧- يحظر على العمل الإضراب أو إعلانه بواسطة منظمات النقابية بقصد تعديل إتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

ونلاحظ صعوبة توافر تلك الشروط، وبصفة خاصة الشرط الأخير حيث رسم المشرع طرق حل منازعات العمل الجماعية على سبيل الحصر وبالتابع بهدف تفادى وقوع الإضراب، حيث يتعين اللجوء إلى التسوية الودية ثم الوساطة ثم التحكيم الذى ينتهى بإصدار قرار ملزم بحل النزاع وينتهى الأمر، ومن ثم لا مجال للجوء للإضراب سواء خلال مراحل الوساطة والتحكيم أو بعد ذلك.

ولعل الفرض الوحيد المتخيل هو رفض رب العمل الاستجابة للدخول فى عملية الوساطة والتحكيم، وإن كانت مديرية القوى العاملة تتولى إحالة النزاع للوساطة والتحكيم ومتابعة الإجراءات اللازمة لذلك.

28

- المستشفيات والمراكز الطبية والصينليات.
 - المخابز.
 - وسائل النقل الجماعى للركاب (النقل البرى والبحرى والجوى).
 - وسائل نقل البضائع.
 - منشآت الدفاع المدنى.
 - منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحى.
 - منشآت الاتصالات.
 - منشآت الموانئ والمناير والمطارات.
 - العاملون فى المؤسسات التعليمية.
- يلاحظ أن هذا التعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر:
- أن أغلب هذه المنشآت تدخل فى الجهاز الإدارى للدولة وهى التى لا يميز فيها الإضراب أصلاً وبالتالي لم يكن القرار فى حاجة إلى ذكرها لأن ذلك يمكن أن يثير اللبس، فهو يتكلم مثلاً عن منشآت الدفاع المدنى وهى تتبع وزارة الداخلية.

(ج) آثار الإضراب:

- ١- يترتب على الإضراب المشروع المستوى للشروط السابقة وقف عقد العمل دون أن ينهيه، ويتم إحصاء مدة الإضراب إجازة للعامل بدون أجر.^(١)
- ٢- قد ينتهي الإضراب بالتوصل إلى اتفاق ينهي النزاع من خلال المفاوضات الجماعية، ويتضمن الاتفاق، غالباً، تسوية كافة حقوق العمال بما فيها الأجور.
- ٣- إذا كان الإضراب وإستمراره راجعاً إلى خطأ رب العمل وتعتبه في مواجهة مطالب العمال أمكنهم مطالبته بتعويض يعادل أجورهم.^(٢)
- ٤- بالنسبة للعمال غير المضربين، فإن من حقهم الحصول على الأجر إذا حضروا إلى مكان وزمان العمل لأدائه، وكان الإضراب راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، أما إذا كان الخطأ مشتركاً بينه وبين العمال المضربين، فإن العمال غير المضربين يستحقون نصف الأجر.^(٣)
- ٥- يترتب على الإضراب إعفاء صاحب العمل من المسؤولية تجاه الغير المتعاقد معه، إذا توافرت في الإضراب شروط القوة القاهرة، أى أن يكون غير متوقع، ولا يمكن دفعه أو منع إستمراره، وألا يرجع إلى خطأ صاحب العمل أو فعله، وأن يترتب على الإضراب إستحالة تنفيذ رب العمل لالتزاماته إستحالة مطلقة.

:

(١) م ١٩٥ عمل.

(٢) Ph. Waquet, l, indemnisation des grevistés contraints de recourir à la greve, Droit social, 1991, p. 315.

(٣) م ٤١ عمل.

الباب الأول

ما هية قانون العمل ٩

الفصل الأول

- ١١ المقصود بقانون العمل
- ١٢ المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل
- ١٢ (أ) التطور العام لقانون العمل
- ١٣ (ب) تطور قانون العمل في مصر
- ١٥ المبحث الثاني: أهمية قانون العمل
- ١٥ (أ) الأهمية الاجتماعية لقانون العمل
- ١٦ (ب) الأهمية الاقتصادية لقانون العمل
- ١٨ المبحث الثالث: تعريف قانون العمل
- ١٨ (أ) موضوع قانون العمل
- ٢٠ (ب) إصطلاح قانون العمل
- ٢١ المبحث الرابع: مصادر قانون العمل
- ٢١ المطلب الأول: المصادر العامة لقانون العمل
- ٢١ (أ) التشريع
- ٢٣ (ب) العرف ومبادئ الشريعة والقانون الطبيعي
- ٢٤ المطلب الثاني: المصادر الحرفية لقانون العمل
- ٢٥ المطلب الثالث: المصادر الدولية لقانون العمل

الفصل الثاني

- ٢٩ خصائص وذاتية قانون العمل
- ٢٩ (أ) قانون العمل: قانون خاص أم عام
- ٣١ (ب) العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني
- ٣٢ (ج) الصياغة الفنية الخاصة بقانون العمل

- ٣٣ (د) الطابع الواقعى لقانون العمل
 ٣٥ (هـ) تفسير قانون العمل
 ٣٧ (و) تفسير إجراءات التقاضى على العمال

الفصل الثالث

- المبادئ الأساسية لقانون العمل ٤١
 ١- حرية العمل ٤١
 ٢- حماية العامل ٤١
 ٣- استقرار العمل ٤٢
 ٤- المساواة فى المعاملة ٤٢
 ٥- تكافؤ فرص العمل ٤٥
 ٦- مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال ٤٦
 ٧- فكرة المشروع كاسلوب فنى لتأسيس قانون العمل ٤٧

الفصل الرابع

- الصفة الأمرة لأحكام قانون العمل ٥١
 المبحث الأول: بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل ٥٢
 المبحث الثانى: سريان قانون العمل بآثر فورى مباشر ٥٤
 المبحث الثالث: بطلان الصلح والإبراء فى حالات معينة ٥٥
 المبحث الرابع: تفتيش العمل والضبطية القضائية ٥٦
 المبحث الخامس: الجزاء الجنائى على مخالفة قواعد قانون العمل ... ٦١

الفصل الخامس

- نطاق تطبيق قانون العمل ٦٥
 (أ) سريان قانون العمل فى الزمان والمكان ٦٥
 (ب) سريان قانون العمل من حيث الأشخاص ٦٦
 المبحث الأول: الأعمال المستبعدة من سريان كافة أحكام قانون العمل
 ٦٨
 (أ) أعمال الحكومة ٦٨
 (ب) أعمال الخدمة المنزلية ٦٩

- ٧٠ (ج) أفراد أسرة صاحب العمل
المبحث الثاني : الأعمال المستبعدة من سريان بعض أحكام قانون العمل
٧٢
٧٢ (أ) الأعمال العرضية
(ب) الأعمال التي يعتبر شاغلها وكلاء مفوضين عن
٧٤ صاحب العمل
(ج) الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة
والنظافة ٧٥
٧٥ (د) أعمال الفلاحة البحثية
المبحث الثالث: أعمال مستبعدة من تطبيق قانون العمل لتنظيمها بتشريع
خاص ٧٦
٧٦ (أ) العاملون بشركات قطاع الأعمال
(ب) العاملون بالمشروعات المقامة طبقاً لقانون الاستثمار ٧٨
(ج) بعض الفئات الأخرى ٨١

الباب الثاني

- ٨٣ علاقات العمل الفردية (مفهوم عقد العمل)
٨٣ (أ) تعريف عقد العمل الفردي وعناصره
٨٤ (ب) خصائص عقد العمل الفردي

الفصل الأول

- ٨٧ عصر التبعية
المبحث الأول: المقصود بالتبعية ٨٨
٨٨ (أ) المفهوم الاقتصادي للتبعية
(ب) المفهوم القانوني للتبعية وصورها ٨٩
(ج) موقف القانون المصري ٩٠
(د) سلطة القضاء في استخلاص رابطة التبعية ٩١
(هـ) مظاهر رابطة التبعية (تطبيقات قضائية) ٩٢
المبحث الثاني: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود ٩٥
أولاً: عقد العمل وعقد المقالة ٩٥

- ٩٧ ثانياً: عقد العمل وعقد الشركة
 ٩٩ ثالثاً: عقد العمل وعقد الوكالة
 ١٠٣ رابعاً: عقد العمل وعقد البيع
 ١٠٤ خامساً: عقد العمل وعقد الإيجار

الفصل الثاني

- ١٠٧ الأجر
 ١٠٨ المبحث الأول: المقصود بالأجر وطرق تحديده
 ١٠٨ المطلب الأول: تعريف الأجر واستحقاقه
 ١٠٨ (أ) تعريف الأجر
 ١٠٩ (ب) استحقاق الأجر
 ١١١ المطلب الثاني: تحديد الأجر
 ١١٢ الفرع الأول: تحديد الأجر باتفاق الطرفين
 ١١٢ أولاً: طرق تحديد الأجر بالاتفاق
 ١١٤ ثانياً: تعديل طريقة أداء الأجر
 ١١٧ ثالثاً: مبدأ المساواة في الأجر
 الفرع الثاني: تحديد الأجر بواسطة القاضى (سكوت)
 ١١٩ الأطراف عن تحديد الأجر
 ١٢١ الفرع الثالث: للتحديد التشريعى للحد الأدنى للأجور
 ١٢٤ المبحث الثاني: صور الأجر وملحقاته
 ١٢٦ المطلب الأول: العمولة
 ١٣٠ المطلب الثاني: النسبة المئوية وحصص الأرباح
 ١٣٢ المطلب الثالث: الوهبة
 ١٣٣ (أ) تعريف الوهبة
 ١٣٣ (ب) شروط اعتبار الوهبة أجراً
 ١٣٤ (ج) آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر
 ١٣٦ المطلب الرابع: المنح والمكافآت
 ١٣٩ (أ) تعريف
 ١٣٦ (ب) هل المنحة أو المكافأة جزء من الأجر
 ١٣٩ (ج) العرف مصدر الحق في المنحة
 ١٤١ (د) آثار اعتبار المنحة جزءاً من الأجر

المطلب الخامس: العلاوة.....	١٤٣
علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة.....	١٤٥
المطلب السادس: البدلات.....	١٤٦
(أ) مفهوم البديل.....	١٤٦
(ب) أحكام البديل.....	١٤٨
المطلب السابع: المزايا العينية.....	١٥٣
(أ) ماهية المزايا العينية.....	١٥٣
(ب) شروط اعتبار الميزة العينية أجراً.....	١٥٣
(ج) آثار اعتبار الميزة العينية أجراً.....	١٥٧
المطلب الثامن: الأجر الإضافي.....	١٥٩
المبحث الثالث: لوفاء بالأجر.....	١٦٣
المطلب الأول: زمان الوفاء بالأجر.....	١٦٣
المطلب الثاني: مكان الوفاء بالأجر.....	١٦٤
المطلب الثالث: وسيلة الوفاء بالأجر.....	١٦٥
المطلب الرابع: أهلية قبض الأجر.....	١٦٧
المطلب الخامس: إثبات الوفاء بالأجر.....	١٦٨
المطلب السادس: تقادم الحق في الأجر.....	١٦٩
(أ) تطبيق القواعد العامة.....	١٦٩
(ب) أحكام تقادم الحق في الأجر.....	١٧١
المبحث الرابع: حماية الأجر.....	١٨٥
المطلب الأول: تأمين استيفاء الأجر.....	١٨٥
أولاً: امتياز مستحقات العامل.....	١٨٥
ثانياً: تضامن أصحاب الأعمال.....	١٨٢
ثالثاً: عمال المقاول من الباطن.....	١٨٤
المطلب الثاني: حماية الأجر من الاقتطاع.....	١٨٦
أولاً: الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية.....	١٨٦
ثانياً: الاقتطاع وفاء لقرض.....	١٨٧
ثالثاً: الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف.....	١٨٨
المطلب الثالث: حماية الأجر من دانتى العامل.....	١٩١

إبرام عقد العمل..... ١٩٥

الفصل الأول

١٩٧ - مقدمات عقد العمل.....

المبحث الأول: تنظيم تشغيل العمال..... ١٩٨

المطلب الأول: الوساطة في إبرام عقد العمل..... ١٩٨

(أ) مهمات توظيف وتشغيل العاملين..... ١٩٨

(ب) الأعمال المستثناة من أحكام تنظيم تشغيل العمال

..... ٢٠٠

(ج) تنظيم القيد في مكاتب القوى العاملة..... ٢٠١

(د) علاقة أصحاب الأعمال بمكاتب القوى العاملة

..... ٢٠٢

المطلب الثاني: حالات الإكراه على الاستخدام تشغيل نسبة من

المعوقين)..... ٢٠٣

(أ) تشغيل نسبة من المعوقين..... ٢٠٣

(ب) عدم جواز رفض استخدام العامل لمسبب غير مشروع..... ٢٠٤

المطلب الثالث: تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين في

الخارج..... ٢٠٦

الفرع الأول: تنظيم عمل الأجانب..... ٢٠٦

(أ) قيود عمل الأجانب..... ٢٠٦

(ب) أحكام منح ترخيص العمل للأجنبي..... ٢٠٧

(ج) التزامات أصحاب الأعمال..... ٢٠٩

(د) جزاء مخالفة أحكام تنظيم عمل الأجانب..... ٢١٠

(هـ) الحد الأقصى للعاملين الأجانب في الشركات..... ٢١١

الفرع الثاني: تنظيم عمل الوطنيين لدى الأجانب..... ٢١٣

(أ) ضرورة الحصول على إذن بالعمل لدى الأجنبي

..... ٢١٣

(ب) عمل الوزراء ونوابهم لدى الأجانب..... ٢١٥

الفرع الثالث: تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في

٢١٥	الخارج
٢١٥	(أ) جهات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج
٢١٧	(ب) ترخيص الشركات القائمة بالتشغيل
٢٢٠	(ج) إلغاء ترخيص الشركات ووقف إنشاءها
٢٢٠	(د) الواجبات التى تلتزم بها الشركة
٢٢٦	المبحث الثانى: التدريب والاستخدام
٢٢٦	المطلب الأول: الإعداد المهنى
٢٢٦	الفرع الأول: التوجيه والتدريب المهنى
٢٢٦	(أ) تمهيد
٢٢٧	(ب) تنظيمات التدريب المهنى
٢٢٨	(ج) الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى
٢٢٩	(د) مزاولة عمليات التدريب المهنى
٢٣٠	(هـ) قياس مستوى المهارة
٢٣١	الفرع الثانى: التأهيل المهنى
٢٣١	(أ) مفهوم التأهيل المهنى
٢٣٣	(ب) رعاية الطفل المعوق وتأهيله
٢٣٦	الفرع الثالث: التدرج المهنى
٢٣٦	(أ) ماهية التدرج المهنى
٢٣٧	(ب) مجال التدرج المهنى
٢٣٨	(ج) إبرام عقد التدرج المهنى
٢٤٢	(د) آثار عقد التدرج المهنى
٢٤٤	(هـ) انتهاء عقد التدرج المهنى
٢٤٥	المطلب الثانى: عقد العمل تحت الاختبار
٢٤٥	(أ) المقصود بعقد العمل تحت الاختبار
٢٤٦	(ب) الوقف على شرط التجربة فى العقد وإثباته
٢٤٨	(ج) مدة الاختبار
٢٤٩	(د) مصير عقد العمل تحت الاختبار

الفصل الثانى

٢٥١	التراضى على عقد العمل
٢٥٢	المبحث الأول: طرفا عقد العمل وأهليتهما فى إبرامه

٢٥٢	المطلب الأول: طرق عقد العمل
٢٥٢	الفرع الأول: صاحب العمل
٢٥٥	الفرع الثاني: العامل
٢٥٦	المطلب الثاني: أهلية إبرام عقد العمل
٢٥٦	الفرع الأول: أهلية صاحب العمل
٢٥٧	الفرع الثاني: أهلية العامل
٢٦٠	المبحث الثاني: مضمون وصحة التراضي على عقد العمل
٢٦٠	(أ) مضمون التراضي
٢٦٠	(ب) عيوب الرضاء
٢٦٢	المبحث الثالث: إثبات عقد العمل
٢٦٢	(أ) إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدني
٢٦٣	(ب) إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل
٢٦٧	المبحث الرابع: بطلان عقد العمل

الباب الرابع

٢٧١	آثار عقد العمل
-----	----------------

الفصل الأول

٢٧٣	التزامات العامل
٢٧٤	المبحث الأول: مضمون التزامات العامل
٢٧٤	المطلب الأول: الالتزام بأداء العمل
٢٧٥	الفرع الأول: أداء العمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله
٢٧٥	(أ) أداء العمل المتفق عليه
٢٧٦	(ب) تعديل العمل المتفق عليه
	(ج) حالات التعديل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل
٢٧٨	
٢٨٦	الفرع الثاني: أداء العامل للعمل بنفسه مع بذل العناية المعتادة
٢٨٧	(أ) ضرورة أداء العامل بنفسه
٢٨٨	(ب) بذل العناية المعتادة
٢٩٠	(ج) الاحتفاظ والارتقاء بمستوى المهارة

٢٩١	(د) الالتزام بتعليمات السلامة والصحة المهنية ...
٢٩١	(هـ) محافظة العامل على أشياء وأدوات العمل ...
٢٩٢	المطلب الثاني: إطاعة أوامر صاحب العمل
٢٩٢	الفرع الأول: أساس سلطات صاحب العمل
٢٩٣	(أ) الأساس التعاقدى
٢٩٣	(ب) الأساس التنظيمى
٢٩٤	(ج) الاتجاه الحديث
٢٩٥	الفرع الثانى: سلطة الإدارة والتنظيم والإشراف
٢٩٦	(أ) مضمون سلطة الإدارة
٣٠٠	(ب) نطاق سلطة الإدارة وقيود ممارستها
٣٠٣	الفرع الثالث: لائحة تنظيم العمل والجزاءات
٣٠٣	(أ) مفهوم
٣٠٤	(ب) نطاق الالتزام بوضع اللائحة
٣٠٥	(ج) إجراءات إعداد اللائحة ونفاذها
٣٠٧	(د) مضمون اللائحة
٣٠٩	(هـ) إلزام اللائحة
٣١٠	المطلب الثالث: الالتزام بعدم المناقصة
٣١٢	الفرع الأول: شروط صحة الاتفاق بعدم المناقصة
٣١٥	الفرع الثانى: آثار شرط عدم المناقصة
	المطلب الرابع: التزامات العامل الأخرى المنقولة عن مبدأ حسن النية
٣١٧	النية
٣٢٢	المبحث الثانى: جزاء إخلال العامل بالتزاماته
٣٢٢	(أ) الجزاءات التأديبية
٣٢٤	(ب) ضمانات توقيع الجزاءات
٣٢٧	(ج) الوقف عن العمل
٣٢٧	(د) فصل العامل
٣٢٨	(هـ) رقابة القضاء على السلطة التأديبية
٣٢٩	المبحث الثالث: المحاكم العمالية
٣٢٩	(أ) التطور
٣٣٠	(ب) تشكيل واختصاص
٣٣١	(ج) كيفية اللجوء

٣٣١	(د) التسوية الودية
٣٣٢	(هـ) ميعاد التسوية

الفصل الثاني

التزامات صاحب العمل (حقوق العامل)

٣٣٥	المبحث الأول: حقوق العامل على إختراعاته
٣٣٦	(أ) إختراعات الخدمة
٣٣٦	(ب) الإختراعات العرضية
٣٣٧	(ج) الإختراعات الحرة
٣٣٧	المبحث الثاني: الحقوق العامة الأخرى للعامل
٣٣٨	١- تهينة مكان وأدوات العمل
٣٣٨	٢- تمكين العامل من القيام بالعمل
٣٣٨	٣- حسن معاملة العامل
٣٣٨	٤- المحافظة على أشياء العامل
٣٣٩	٥- إعطاء العامل شهادة خدمة
٣٣٩	٦- رد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامل
٣٤١	المبحث الثالث: التنظيم القانوني لوقت العمل
٣٤١	المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي
٣٤١	(أ) الحد الأقصى لساعات العمل
٣٤٢	(ب) فترات الراحة
٣٤٢	(ج) الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل
٣٤٣	(د) سلطة صاحب العمل في تنظيم وقت العمل اليومي
٣٤٣	(هـ) القواعد الخاصة بالأطفال والنساء
٣٤٧	المطلب الثاني: تنظيم وقت العمل الأسبوعي
٣٤٧	(أ) الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي
٣٤٨	(ب) يوم الراحة الأسبوعي
٣٤٩	(ج) أحوال تشغيل العامل ساعات إضافية
٣٥١	المطلب الثالث: تنظيم وقت العمل السنوي (الأجازات)

٣٥٢	الفرع الأول: الإجازة السنوية
٣٥٢	(أ) مدة الإجازة السنوية
٣٥٤	(ب) تدخل الإجازات
٣٥٦	(ج) تنظيم القيام بالإجازة السنوية
٣٥٧	(د) تعلق الإجازة السنوية بالنظام العام
٣٥٨	(هـ) الأجر في مدة الإجازة السنوية
٣٦١	الفرع الثاني: إجازة الحج
٣٦٢	الفرع الثالث: الإجازة المرضية
	الفرع الرابع: إجازة الوضع ورعاية الطفل بانئسنه للمرأة
٣٦٣	العامة
٣٦٣	(أ) إجازة الوضع
٣٦٧	(ب) إجازة رعاية الطفولة
٣٧٠	الفرع الخامس: الإجازة الدراسية
٣٧١	المبحث الرابع: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
٣٧١	المطلب الأول: التعاريف ونطاق التطبيق
٣٧٢	المطلب الثاني: مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص
٣٧٤	المطلب الثالث: تأمين بيئة العمل
٣٧٤	(أ) المخاطر الفيزيائية
٣٧٥	(ب) المخاطر الميكانيكية
٣٧٥	(ج) المخاطر البيولوجية
٣٧٥	(د) المخاطر الكيميائية
٣٧٦	(هـ) المخاطر السلبية
٣٧٧	(و) مخاطر الحريق
٣٧٧	(ز) مخاطر الكوارث الصناعية والطبيعية
٣٧٨	المطلب الرابع: الخدمات الاجتماعية والصحية
٣٧٨	أولاً: الكشف الطبى وكشف القدرات
٣٧٩	ثانياً: تدريب وإعلام العامل
٣٧٩	ثالثاً: استعمال وسائل الوقاية
الدورى	رابعاً: التفقيش والفحص
٣٧٩	
٣٨٠	خامساً: توفير الإسعافات الطبية

٣٨٠	سادساً: المواصلات والمساكن والتغذية
٣٧٧	سابعاً: الخدمات الاجتماعية والثقافية
٣٧٧	ثامناً: صندوق مواجهة نفقات الخدمات
	المطلب الخامس: التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة
٣٨٢	العمل
	المطلب السادس: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة
٣٨٤	العمل بالمنشآت
٣٨٥	المطلب السابع: أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

الباب الخامس

وقف وانقضاء عقد العمل ٣٨٧

الفصل الأول

- ٣٨٩... الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل
- المبحث الأول: الوفاة ٣٩٠
- المبحث الثاني: استحالة التنفيذ ٣٩١
- المطلب الأول: استحالة التنفيذ من جانب العامل ٣٩١
- (أ) مرض العامل ٣٩١
- (ب) العجز ٣٩١
- (ج) من التقاعد ٣٩٣
- المطلب الثاني: استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل ٣٩٤
- (أ) القوة القاهرة أو السبب الأجنبي ٣٩٤
- (ب) تغيير رب العمل ٣٩٥
- المبحث الثالث: فسخ العقد ٣٩٧
- (أ) المقصود بفسخ عقد العمل ٣٩٧
- (ب) الفسخ من جانب صاحب العمل ٣٩٨
- (ج) فسخ العقد من جانب العامل ٣٩٩
- المبحث الرابع: حق العاملة في الإنهاء للزواج أو الحمل ٤٠٠

الفصل الثاني

- ٤٠١... إنهاء العقد محدد المدة
- المبحث الأول: المقصود بعقد العمل محدد المدة ٤٠٢
- المبحث الثاني: تجديد عقد العمل ٤٠٤
- (أ) التجديد الصريح ٤٠٤
- (ب) التجديد الضمني ٤٠٤
- (ج) العقد المبرم لمدى الحياة أو لمدة طويلة ٤٠٦
- المبحث الثالث: انتهاء عقد العمل محدد المدة ٤٠٧

الفصل الثالث

- ٤٠٩.....إنهاء العقد غير محدد المدة
- المبحث الأول: الإخطار السابق للإنهاء
- ٤١١..... (أ) المقصود بالإخطار
- ٤١١..... (ب) شكل ومدة الإخطار
- ٤١٢..... (ج) آثار الإخطار
- ٤١٣..... (د) مخالفة أحكام الإخطار
- ٤١٤..... (هـ) الإخطار عند استقالة العامل
- المبحث الثاني: عدم التعسف في إنهاء عقد العمل
- ٤١٧.....المطلب الأول: إقرار المشرع للمبدأ
- ٤١٨.....المطلب الثاني: مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل
- ٤٢٢.....المطلب الثالث: الإنهاء التعسفي في قانون العمل الجديد
- ٤٢٢..... (أ) الإنهاء بالنسبة لصاحب العمل (فصل العامل)
- ٤٢٧.....المطلب الرابع: الإنهاء العادي لعقد العمل
- ٤٢٧..... (أ) الإنهاء الاقتصادي والإغلاق
- ٤٢٩..... (ب) الإنهاء من قبل العامل
- ٤٣١..... (ج) حق العاملة في الإنهاء للزواج والإنجاب
- ٤٣٤.....المطلب الخامس: إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل
- ٤٣٥.....المطلب السادس: جزاء التعسف في إنهاء عقد العمل
- ٤٣٥..... (أ) القواعد العامة
- ٤٣٥..... (ب) قانون العمل
- ٤٣٧..... (ج) وقف تنفيذ فصل العامل
- ٤٣٨..... (د) مكافأة نهاية الخدمة
- ٤٤٠..... (هـ) الحصول على شهادة الخدمة والأوراق

الباب السادس

- ٤٤١.....علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضات و اتفاقيات العمل الجماعية

- ٤٤٣
٤٤٣ المبحث الأول: المفاوضات الجماعية
٤٤٣ (أ) مفهوم
٤٤٤ (ب) مجال المفاوضات الجماعية وأطرافها
٤٤٥ (ج) الالتزام بتقنين البيانات والمعلومات
٤٤٥ (د) آثار المفاوضات الجماعية
٤٤٦ المبحث الثاني: ماهية اتفاقية العمل الجماعية
٤٤٩ الدبحث الثالث: إبرام عقد العمل الجماعى
٤٤٩ (أ) أطراف عقد العمل الجماعى
٤٥١ (ب) موضوع عقد العمل الجماعى
٤٥٢ (ج) الجانب الشكلى فى عقد العمل الجماعى
٤٥٤ (د) مدة الاتفاقية وتجديدها
٤٥٤ (هـ) القيد شرط لنفاد وللزوم عقد العمل الجماعى
٤٥٦ المبحث الرابع: آثار عقد العمل الجماعى
٤٥٦ المطلب الأول: آثار عقد العمل الجماعى من حيث الأشخاص
٤٥٨ المطلب الثانى: آثار عقد العمل الجماعى من حيث الموضوع
المطلب الثالث: جزاء الإخلال بعقد العمل الجماعى
٤٦٠ (الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامه)
٤٦٣ المبحث الخامس: انتهاء عقد العمل الجماعى
٤٦٣ (أ) الانتهاء العادى للعقد الجماعى (انقضاء المدة)
٤٦٣ (ب) الانتهاء العرضى للعقد الجماعى
٤٦٤ (ج) أثر انقضاء العقد الجماعى

الفصل الثانى

- ٤٦٥ منازعات العمل الجماعية
٤٦٦ المبحث الأول: التسوية والوساطة
٤٦٦ (أ) وجوب التفاوض للتسوية
٤٦٦ (ب) جواز اللجوء للوساطة

٤٦٧	(ج) اختيار الوسيط
٤٦٨	(د) مهمة الوسيط وصلاحياته
٤٦٨	(هـ) نتيجة الوساطة
٤٦٩	المبحث الثانى: التحكيم
٤٦٩	(أ) طلب التحكيم
٤٧٠	(ب) تشكيل هيئة التحكيم
٤٧٠	(ج) اختصاص هيئة التحكيم
٤٧١	(د) الفصل فى النزاع
٤٧٢	(هـ) التحكيم الخاص
٤٧٤	المبحث الرابع: الإضراب
٤٧٤	(أ) مفهوم وتطور
٤٧٧	(ب) شروط الإضراب
٤٨٠	(ج) آثار الإضراب

٢٠١٠/١٥٤٤٨	رقم الإيداع
I.S.B.N	الترقيم الدولي
978-977-328-748-7	

قانون العمل

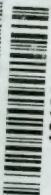
مراجعة قانون العمل - طه الدين الزيات
مجلس أمناء المجلس - الاتحاد العام
الوحداني والوحداني



الطبعة
الطبعة الأولى: ٢٠٠٩
الطبعة الثانية: ٢٠١٠

دار الجامعة الجديدة

Bibliotheca Alexandrina



1212682



دار الجامعة الجديدة

٢٨-٤٠ ش سوتير - الازاريطة - الاسكندرية

تليفون: ٤٨٦٢٦٢٩ - فاكس: ٤٨٥١١٤٢ - تليفاكس: ٤٨٦٨٠٩٩

Email: darelgameaaelgadida@hotmail.com

www.darggalex.com info@darggalex.com